

DOCTORAT ÈS LETTRES DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

L'ÉVOLUTION
DES
CORPORATIONS OUVRIÈRES
ET COMMERCIALES
DANS LA CHINE CONTEMPORAINE

THÈSE POUR LE DOCTORAT D'UNIVERSITÉ
Présentée à la Faculté des Lettres de Paris

PAR

Monpeng WOU

Ancienne élève de l'Ecole Normale supérieure de Jeunes filles de Pékin
Licenciée ès Lettres

Diplôme d'Etudes supérieures de Philosophie
à la Faculté des Lettres de l'Université de Paris

PARIS
LIBRAIRIE ORIENTALISTE PAUL GEUTHNER
13, Rue Jacob (VI^e)

1930

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

THE

DOCTOR

DOCTORAT ÈS LETTRES DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

L'ÉVOLUTION
DES
CORPORATIONS OUVRIÈRES
ET COMMERCIALES
DANS LA CHINE CONTEMPORAINE

THÈSE POUR LE DOCTORAT D'UNIVERSITÉ

Présentée à la Faculté des Lettres de Paris

PAR

Monpeng WOU

Ancienne élève de l'Ecole Normale supérieure de Jeunes filles de Pékin

Licenciée ès Lettres

Diplôme d'Etudes supérieures de Philosophie

à la Faculté des Lettres de l'Université de Paris

PARIS

LIBRAIRIE ORIENTALISTE PAUL GEUTHNER

13, Rue Jacob (VI^e)

1930

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



AVANT-PROPOS

Nous sommes heureux de pouvoir présenter nos remerciements et d'exprimer notre reconnaissance à nos éminents professeurs de l'Université de Paris.

Dès 1923, nous ont toujours aidé de leurs excellents conseils : M. Fauconnet, M. Bouglé, qui a si largement ouvert pour nous la bibliothèque du centre social à l'Ecole Normale Supérieure ; M. Hauser, M. Granet, administrateur de l'Institut des Hautes Etudes chinoises de Paris, et M. J. Escarra ; M. Escarra, en particulier, nous a permis de travailler chez lui, mettant à notre disposition les plus récentes acquisitions de sa bibliothèque et nous donnant, — ce qui était sans prix pour nous, — les plus judicieux conseils. Nous avons souvent profité de sa permission d'emprunter toutes les nouveautés nécessaires à nos enquêtes. Remercions aussi M. Mestre, secrétaire de l'Institut des Hautes Etudes Chinoises de Paris, qui nous a donné souvent des renseignements précieux.

Nous devons aussi exprimer notre gratitude à M. Tchao Yulin, premier secrétaire de l'ancienne Chambre des Députés, et à M. Wou Tien-sou, notre cousin, ancien directeur de l'Enseignement de la Ville de Pei-p'ing, qui ont facilité notre travail en faisant copier pour nous les homologations du Ministère de l'Industrie et du Commerce, les ordonnances de la Préfecture de Police de Pei-p'ing. Ils nous ont envoyé ces documents après notre retour à Paris, en 1927.

Ajoutons encore nos meilleurs remerciements, à M. Tchang-

Te-tchuan, professeur à l'Institut Océanographique de T'ien-tsin et à son frère M. Tchang-Te-lou, président de Kong-yu-chê dans la bibliothèque chinoise duquel nous avons largement puisé, nous avons même pu consulter ses livres à domicile, ce qui a grandement facilité nos enquêtes.

Enfin, laissez-nous, en terminant, dire du fond du cœur notre reconnaissance la plus profonde à notre Père pour sa bienveillance, à nos sœurs Chung-peng et Sou-peng et à notre frère Tchuen.

Notre sœur Chun-peng a sacrifié ses études universitaires pour soigner notre mère suivant la tradition du devoir filial. Si nous étions resté en Chine, ce rôle nous aurait été dévolu. A notre sœur Chun-peng donc, tous nos bien vifs et sincères remerciements.

Les circonstances nous obligent à rejoindre sans tarder notre famille en Chine, nous n'avons pu, ainsi que nous en avions l'intention, ajouter à la présente thèse une thèse complémentaire sur *Les conditions du travail de la femme en Chine durant les 50 dernières années*. Cette question nous paraît tellement importante que nous n'avons pas voulu la traiter brièvement en y consacrant un simple chapitre de notre thèse sur les corporations. Nous avons cependant groupé déjà sur ce sujet nombre de documents intéressants ; de son côté, notre frère Tchuen arrivé de Chine en juillet dernier, nous a apporté une série d'enquêtes fort précieuses sur les métiers des femmes de Tien ts'ien. De retour en Chine, nous étudierons personnellement, cette question de façon précise, et si la possibilité nous en est offerte dans quelques années, c'est avec joie que nous reviendrons en France, travailler sous l'éminente direction des professeurs de l'Université de Paris.

L'ÉVOLUTION DES CORPORATIONS OUVRIÈRES ET COMMERCIALES

DANS LA CHINE CONTEMPORAINE

OBJET DE CE TRAVAIL

L'objet de ce travail est le suivant : essayer de présenter quelques aspects, que nous nous sommes efforcée de saisir aussi directement que possible, de la vie corporative en Chine, telle qu'elle a évolué depuis la fin de la dynastie des Ts'ing (1910) jusqu'à l'heure actuelle.

Dès 1926, nous nous sommes consacrée à cette étude. Nous sommes retournée en Chine cette année-là, au lendemain de la grève générale de juin de presque toute la Chine. Nous avons alors travaillé à nous documenter exactement et, de façon générale, toutes nos recherches n'ont fait que redoubler notre intérêt pour notre sujet.

Cette étude nous a semblé d'autant plus nécessaire et profitable que cette question n'a jamais été traitée de façon précise. Les voyageurs étrangers en parlent dans leurs récits, mais trop souvent leurs allusions ne sont que prétextes à anecdotes et à plaisantes moqueries, les artisans étaient d'ailleurs traditionnellement et universellement méprisés en Chine, seuls les travailleurs de la terre intéressaient les écrivains. A la date

même où nous faisons nos recherches, on ne pouvait s'occuper de questions ouvrières sans se rendre suspect et sans risquer de se faire traiter de « rouge ». Actuellement, au contraire, les problèmes sociaux sont à l'ordre du jour. Ce n'est pas en effet en les ignorant qu'on peut espérer les résoudre. Pour ce qui nous concerne, dans le champ limité de nos investigations, nous tâcherons de voir le plus clair possible.

Ce n'est d'ailleurs pas facile, car la réalité sur laquelle portent nos recherches est particulièrement complexe. La période restreinte que nous examinons est, pour la Chine, une époque de transition où coexistent des formes du passé et des organismes modernes, où subsiste plus ou moins dégradé, le régime des corporations, où a germé et se développe le régime syndical. Il convient aussi de marquer que la vie corporative si nuancée, déjà par ce rapprochement de survivances et de nouveautés, l'est encore par le fait qu'elle s'étend non seulement à l'activité industrielle mais aussi à l'activité commerciale. Comme les artisans, les marchands ont formé des associations, dans un passé lointain. Actuellement, l'importance de ces associations est considérable.

Longtemps, les corporations restèrent traditionnalistes ; pour des raisons différentes ni les patrons, ni les ouvriers ne pensaient à modifier les conditions du travail et entre eux ne s'élevait aucun conflit. Le mal fut importé par les capitalistes étrangers et coïncida avec l'apparition de la grande industrie.

De grands changements moraux accompagnèrent les modifications des conditions économiques. Dans les petits métiers, l'évolution fut moins rapide et la situation des artisans laissait beaucoup à désirer, même avant la Révolution de 1911. Il ne faut pas accorder grande confiance aux récits des voyageurs qui plaignent les « Barbares chinois » ou s'en moquent. Ils font de la philanthropie mais leur méconnaissance de l'âme chinoise rend leurs jugements utopiques. Cela n'empêchait pas les chefs d'industrie étrangers de faire travailler quatorze

et quinze heures par jour l'ouvrier indigène. Avec leur supériorité technique, ils auraient aisément accaparé la direction de toute l'activité économique du pays.

Mais la République intervint depuis pour réformer les conditions du travail. Une législation appropriée affranchit progressivement de la servitude les travailleurs de l'industrie et du commerce.

De son côté, la population se défit de ses vieux préjugés ; les métiers ne sont plus méprisés comme avant la Révolution, et bien des familles n'hésitent plus à faire suivre à leurs enfants un enseignement professionnel qui, de plus en plus, s'organise rationnellement et s'éloigne de l'ancien apprentissage des corporations.

A mesure que les besoins croissent et que l'efficacité de la défense en commun des intérêts de la classe laborieuse se précise, le mouvement ouvrier se développe malgré les guerres civiles et l'Etat doit essayer, par ses lois, de jouer un rôle régulateur dans cette crise qui bouleverse les institutions séculaires de la Chine, et la conduit vers la vie moderne.

ORIGINES DE LA DOCUMENTATION

Une question aussi vaste et aussi complexe nécessiterait une bibliographie très importante. Mais tous les travaux dont nous disposons à l'heure actuelle sont loin de donner une connaissance complète des organisations corporatives en Chine. Nous n'avons encore que des indications sommaires tirées d'ouvrages plus généraux et de trop rares études analytiques souvent dispersées dans des revues.

Aussi avons-nous été obligée de nous documenter surtout par la méthode directe. En 1926, nous avons entrepris une série de visites dans les ateliers anciens et modernes des diverses industries à Pei-p'ing (nouveau nom de Pékin). Nous avons observé soigneusement la vie des travailleurs et noté scrupuleusement les conversations que nous avons eues aussi bien avec les ouvriers qu'avec les chefs.

En dehors de Pei-p'ing nous avons visité à T'ien-tsin quelques industries et des banques où la crainte d'indiscrétions touchant l'origine des fortunes, des capitaux et des bénéfices, nous a valu un accueil peu cordial, ainsi qu'à Chang-haï.

Les personnes qui nous accompagnèrent dans nos visites des ateliers nous fournissaient des renseignements vagues. D'ailleurs, il faut noter que l'on venait de traverser une période de panique : certains gouverneurs de provinces avaient rendu les taxes perçues sur les actionnaires vingt fois plus fortes et l'on craignait même le partage des biens.

L'ensemble de ces circonstances, visites trop hâtives, accueil peu empressé, et de plus, secret professionnel imposé dans les

milieux corporatifs, ont donc rendu notre tâche particulièrement difficile.

Nous avons rencontré aussi de grandes difficultés pour nous informer de la législation des associations corporatives. Lors de notre voyage à Pei-p'ing en 1926, nous nous sommes heurtée à la méfiance du gouvernement qui suspectait de communisme tous ceux qui s'intéressaient à la question ouvrière. Pour nous procurer la teneur des nouvelles lois et ordonnances, nous avons dû recourir à l'obligeance des amis que nous avions aux ministères de l'Agriculture et du Commerce, de l'Intérieur et à la Préfecture de police et nous les remercions vivement ici de nous avoir procuré la documentation que nous ne pouvions obtenir en personne, sur l'organisation officielle des associations de travailleurs, réalisée à partir des demandes d'homologation et d'enregistrement.

Nous regrettons que cette enquête faite un peu en cachette ne nous ait donné que des renseignements incomplets ; souvent les dates de promulgation des ordonnances manquent. C'est ce qui explique peut-être que, dans le récent ouvrage de M. Tsing Chin-Chun, sur le *Mouvement ouvrier en Chine*, thèse dont nous n'avons pu prendre connaissance qu'étant déjà très avancée dans notre travail, les passages où il étudie la législation de l'organisation syndicale nous ont un peu surprise. Il place en effet en 1925 une loi dont nous n'avons pas connaissance (1). Par contre, nos documents officiels : *Tan-li'-guan-p'an-li-yao-tche-houei-lan* (*Recueil des sommaires de la Jurisprudence de la Cour suprême*) (2), *Sseu-fa li-kouei* (*Recueil législatif du ministre de la Justice*, publié par le gouvernement de Pékin, 2 volumes et quatre suppléments contenant toute la législation moderne jusqu'au 31 décembre) et *Kouo-min-tchen-fou hien-*

1. Tsing Chin-Chins, *Mouvement ouvrier en Chine*, thèse, p. 101.

2. En trois vol. Pékin, 1919. *Jurisprudence de 1912 à 1918*.

hing lieou-fa sseu-fa fa-ling houei lan (1) et les ouvrages de M. Hou Han-nim confirment nos informations.

Depuis l'installation du gouvernement de Nankin, l'information serait beaucoup plus aisée pour quelqu'un qui serait sur place, mais notre éloignement nous a contraint à recourir à des moyens moins directs. M. le Ministre Kao Lou a eu l'obligeance de nous procurer les nouvelles promulgations officielles qui n'étaient pas publiées par ailleurs.

Nous avons suivi avec soin les publications de recueils législatifs et les périodiques pour tenir notre documentation directe au courant, et cela était d'autant plus nécessaire que l'évolution de la vie corporative s'est précipitée ces derniers temps.

Notre information de seconde main a été très fragmentaire : quelques travaux chinois récents nous ont été d'un précieux secours, surtout ceux de Tch'en Ta (1) ; M. Ma Ying-ich'ou (2) ; M. T'ang-hai (3) ; de M. Ho Yo-tseng (4) et M. Li Kien-houa (5) et de M. Tch'en Tou-sieou (6) ; MM. Wang ts'ing-san, Wang chou-sium, Lin Chouen-ho et Fan Hong (7), Lin Chouen-ho (8) ; M. Tch'en Ta étudie le mouvement ouvrier en Chine. Nous avons édité certains de ces articles. Il les a réunis dans un ouvrage intitulé *Le Mouvement ouvrier en Chine*, qui a paru en 1929. Nous n'avons pu consulter ce livre qu'en 1930 au moment de livrer à l'impression notre travail. *Les Annales du mouvement ouvrier en Chine*, de 1926 à 1928 faites en collaboration par MM. Wan Ts'ing-san, Wan Chou-sium, Lin Chouen-ho, et Fan-Hong, constituent un livre des plus complets, et des plus intéressants, mais les enquêtes qui en forment la base ont été faites presque à la même date que notre travail ; ils confirment toutefois certains de nos renseignements. Mais nous étudions l'évolution des corporations, ce qui est un point de vue très différent.

1. Voir bibliographie n° 9.

Dans son « enquête sur les ouvriers de T'ang-kou » que M. Lin Chouen-ho a commencé un peu plus tard que notre étude, il décrit exactement la vie ouvrière de l'individu et du groupement familial de la grande industrie du sel de T'ang-kou, il nous apporte des renseignements fort précis et d'autant plus intéressants que nous n'avons pas pu observer par nous-même cette ville industrielle pendant notre voyage en Chine.

M. Lin avait commencé d'abord par étudier les petits métiers de Pei-p'ing (Pékin). Ensuite il a trouvé que les enquêtes sur la grande industrie lui fourniraient des résultats plus intéressants. Il a donc abandonné les petites boutiques et les petits ateliers et s'est attaché à connaître dans tous ses détails la production du sel à T'ang-kou.

INDICATIONS PRÉCISES DES OUVRAGES CITÉS.

1. Comptes rendus d'enquêtes sur les métiers de Pékin publiés par the ts'ing-Hua journal in Chine, 1925. Et « Le mouvement ouvrier en Chine » 1929 (Tchong-Kouo Leo-kong Weu t'i);
2. Lecture one current économic problem in China, 1925 ;
3. Le problème ouvrier en Chine (Tchong-Kouo-lao-tong Wen t'i), 1924 ;
4. Histoire des grévistes en Chine (Tchong-kouo pa kong che), 1927 ;
5. Problèmes ouvriers et législation ouvrière (Lao-tong wen t'i yu lao tong fa) ;
6. Articles de la revue de la Nouvelle Jeunesse ;
7. Les Annales du mouvement ouvrier en Chine (Tchong-kouo-leo-tong nien tsien), 1929 ;
8. Enquête sur les ouvriers de T'ang-kou (T'ang-kou-kong-jeu tiao ts'a) 1929.

Parmi les travaux parus à l'étranger et touchant de près à notre sujet, il est des ouvrages que notre imparfaite connaissance des langues européennes nous a empêchée de consulter avec profit. D'ailleurs, faute de documentation directe certains restent assez sommaires et manquent parfois de justice et d'exactitude. Qu'il nous soit permis de noter en passant une des causes de ces inexactitudes : en Chine, on attribue l'inven-

tion de tel ou tel métier à tel individu, par tradition, sans aucun fondement historique certain. Il ne convient donc pas de se fier à ces croyances légendaires, qui, par exemple, font d Sseu-ma Siang-jou, historien et poète mort en 126 avant Jésus-Christ, l'ancêtre-maître (en Europe le Saint-Patron) des marchands de vins; il était marchand de vin (1). Ces attributions viennent de sentiments profondément ancrés dans l'âme chinoise. Un homme honorable doit descendre d'une grande famille, doit se réclamer d'une famille d'éminents personnages, de même les corps d'artisans aiment à se vanter d'un collègue remarquable dans le passé qui inventa et exerça leur métier, un empereur, un ministre; ils en font leur ancêtre-maître et lui rendent un culte, sans que cette tradition ait rien de certain. C'est la loi coutumière.

L'œuvre de M. H. Doré qui s'intitule : *Recherches sur les superstitions en Chine* présente un intérêt considérable. Malheureusement sa documentation est basée trop souvent sur des anecdotes qui sont de simples divertissements d'hommes de lettres.

La thèse de M. Maybon sur les Associations en Chine nous paraît manquer de précision sur bien des points. Les travaux plus anciens faits en Angleterre sur les guildes chinoises par M. H. B. Morse signalent des rapprochements intéressants avec les guildes anglaises, mais nous avons préféré faire nous-mêmes la comparaison avec les associations occidentales, en les étudiant dans les excellents ouvrages qui leur ont été consacrés, comme les ouvrages de M. Hauser sur *Les ouvriers du temps passé* et *Les compagnonnages d'arts et métiers* à Dijon, et celui de M. Martin Saint-Léon.

Nous citons, dans notre bibliographie, les travaux auxquels nous nous sommes référée pour élargir et approfondir notre étude. Nous avons essayé de comprendre les raisons et les

1. Che ki k'ïuen, 117. P 2.

conditions générales de la vie corporative, de son développement en rapport avec l'évolution économique et sociale, et de nous donner une méthode rationnelle de travail; le livre de M. Halbwachs sur *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, avec sa méthode positive de considérations objectives et d'enquêtes minutieuses nous a paru particulièrement attirant.

L'infériorité de notre travail nous est particulièrement plus sensible quand nous le comparons à nos modèles, mais à notre idée, notre ouvrage n'est qu'un début et plus tard, lors de notre retour en Chine, nous espérons lui donner une suite en creusant l'étude de cette question. En attendant, nous nous excusons de ce que notre information peut avoir d'incomplet et d'imprécis, et notre bibliographie d'insuffisant.

MÉTHODE DE TRAVAIL

Le sentiment que nous avons des lacunes de notre documentation nous a poussée à nous donner une méthode de travail d'autant plus sévère.

Nous nous sommes efforcée, dans notre enquête, de bien saisir les faits économiques et sociaux tels que nous les offrait l'expérience observable avant d'essayer d'en tirer des déductions scientifiques en dégageant leurs rapports.

Nous nous sommes défendue de toute partialité dans l'appréciation de la morale chinoise. Nous avons toujours cherché à distinguer ce qu'il y avait de juste dans les critiques faites par les étrangers et à nous expliquer les causes de leurs erreurs. Notre opinion repose sur des documents examinés avec soin dont nous avons cherché à dégager des notions simples et justes ; elle n'a donc rien de fantaisiste ni d'arbitraire. Nous avons tout fait pour éviter les conclusions erronées qui résultent forcément d'observations superficielles et inexactes. Nous en avons relevé de trop nombreuses dans les travaux qui ont précédé notre étude sur l'évolution des corporations ouvrières et commerciales en Chine.

Il convient de noter que, dans notre pays, les faits économiques ont, très tôt, retenu l'attention des lettrés.

A titre d'exemple, on peut citer un des ouvrages de l'historien Sseu Ma-ts'in (1) (163-85 av. J.-C.) dans lequel il étudie le système de Li-ka, ministre du prince Wei-Wen, et il note

1. Che Ki (Chapitre 129, p. 2 et 3, réédition 1736) (Kien long, an 4).

ses procédés, inspirés d'un certain Pe Kouei, habitant de Tcheou qui savait à merveille tirer parti des variations de l'état du marché.

Pe Kouei « achetait les objets en surnombre et les revendait quand on en manquait. A la moisson, il échangeait des étoffes et des vernis contre des grains qu'il vendait pour acheter des fils de soie quand les cocons étaient bien formés ».

Si la récolte s'annonçait abondante, il la prévoyait mauvaise pour l'année suivante. S'il y avait sécheresse, il pensait aux inondations à venir et il multiplait son bien en achetant, les années d'abondance, en revendant, les années de disette. A mesure qu'il s'enrichissait, il opérait sur une plus grande échelle et achetait de meilleurs grains. Malgré sa grande fortune, ses goûts étaient simples pour la nourriture et le vêtement ; il traitait bien ses domestiques, et ses joies et ses tristesses étaient aussi les leurs.

Il saisissait les occasions de s'enrichir « comme une bête féroce attrape ses victimes ».

Li-ka se vantait d'imiter Pe kouei pour enrichir le pays et d'appliquer à l'économie nationale la même énergie que ses illustres prédécesseurs avaient montré dans l'administration, la guerre ou l'organisation législative.

Il est intéressant de remarquer que lorsque, bien plus tard en France, au XVIII^e siècle, les préoccupations d'ordre économique devinrent à la mode dans les études scientifiques, la Chine parut un champ d'observations fécondes dans cet ordre d'idées.

Turgot (1) en 1766 écrivit ses *Réflexions sur la formation et la distribution des richesses* pour donner une méthode de travail à deux jeunes chinois Ko et Yang que des Jésuites avaient amenés en France. Ils avaient été initiés là aux sciences occi-

1. G. Schelle, *Œuvres de Turgot et documents le concernant*, t. III, p. 523-533 ; H. Hauser, *Revue de littérature comparée*, 1929. Histoire d'un contrôleur général, d'un surintendant et de deux jeunes Chinois.

dentales, et on comptait sur eux, une fois retournés en Chine, pour fournir des renseignements détaillés sur la civilisation chinoise. Ce fait est très caractéristique de la curiosité scientifique de l'époque ainsi que de ses soucis de philanthropie. Mais la méthode de recherches de Turgot donne les premières règles d'observation des phénomènes économiques et mérite qu'on s'y arrête un peu. En plus du *Traité général* qui était une façon, pour l'intendant, de se mettre à la portée des deux étrangers pour donner une direction scientifique à leur enquête, Ko et Yang étaient munis d'un questionnaire qui classait sous 52 fiches des recherches rubriquées, englobant à la fois le présent et le passé de la Chine. Turgot désirait connaître dans les diverses régions de notre pays la condition des travailleurs, des commerçants, la richesse agricole, la circulation de la richesse monétaire et foncière, la production industrielle, les besoins de la vie domestique, les procédés de l'industrie du papier et en particulier l'outillage, et les matières premières employées. Il faisait rechercher les méthodes en usage dans la confection des tissus de soie, de coton, de lin et de chanvre. Les recherches devaient aussi s'étendre à l'histoire naturelle et à l'histoire tout court, et des collections devaient être faites aussi bien de pierres curieuses que de vieux livres pouvant renseigner sur les anciennes civilisations, et sur l'évolution sociale et économique. On sent très nettement le désir de l'observateur qui veut élargir son champ d'expériences pour comparer les faits économiques et sociaux de deux civilisations différentes et essayer de discriminer ce qu'il y a en eux de particulier et de général.

Depuis le XVIII^e siècle, une méthode encore plus rigoureuse a été créée par les savants pour l'étude de ces faits et de leur explication scientifique, et c'est elle, telle que nous l'ont enseignée nos maîtres de sociologie et d'histoire économique, que nous voudrions essayer d'employer dans notre étude.

Nous essaierons de dégager à partir de l'époque sur laquelle

notre enquête nous a fourni des documents, les lois générales qui ont pu présider à l'évolution des conditions de la vie corporative.

Pour plus de précision, prenons un exemple : l'étude rapide de quelques traits de l'évolution corporative va nous montrer ce que donne l'application de cette méthode.

Nous ne pouvons nous adresser uniquement à la loi, car elle ne nous apprend que les formules contractuelles des métiers soumis au régime corporatif. Les maîtres et les apprentis obéissaient presque toujours à des traditions dont le caractère religieux faisait jadis l'obligation. A la fin de la dynastie des Ts'ing, par exemple, les règlements de la Préfecture de Police nous offraient déjà des dispositions spéciales pour les bureaux de placement, mais cela n'empêchait pas que bien des inégalités demeuraient, par ailleurs, entre le maître et l'ouvrier, dont l'un était le « supérieur paternel » et l'autre « l'inférieur filial ».

La législation ouvrière d'alors ne ressemblait pas à celle d'aujourd'hui, ni à l'ordonnance de janvier 1923, concernant les directeurs de bureaux de placement. Cette législation a été transformée par les lois successives des 27 avril 1918, 25 mars 1920, 29 mars 1923, sur le perfectionnement de l'industrie manuelle et mécanique, sur les règlements d'atelier, le salaire, l'apprentissage, etc... (1).

En décembre 1929, un nouveau Code du travail a été promulgué par le gouvernement nationaliste (2).

Nous remarquons que ces lois tendent à ruiner le culte ancestral et les sentiments qui en découlaient entre patrons et ouvriers. C'était un lien solennel, issu d'un libre consentement qui engageait les ouvriers à secourir les gens de même métier, sans aucune obligation rigoureuse. Le droit coutu-

1. *Problèmes ouvriers et législation ouvrière* de Li Kien-Houa, supplément, p. 1 à 43.

2. Hou Han-min, *Le recueil spécial législatif*, t. I, p. 21.

mier, demandait aux apprentis de servir leur maître, comme il demandait au maître de respecter l'ancêtre-maître. Or, celui-ci n'est plus honoré que dans de petites industries, chez les ouvriers du bâtiment, chez les papetiers, barbiers, fabricants de pinceaux... Il n'existe pas dans les grandes industries. Nous nous occuperons d'abord des petites industries, ensuite des grandes, au point de vue du corps syndical.

Ces transformations successives nous fournissent toutes les phases d'un progrès législatif économique-social qui aboutit à l'amélioration de la condition des ouvriers, les dégageant de leur servitude, augmentant les salaires des mineurs, des cheminots et des pêcheurs du Nord de la Mandchourie, par exemple. Elles nécessitent un contrat de travail reproduit en trois exemplaires.

L'un d'eux est déposé à la Préfecture de Police et les deux autres remis à chacune des deux parties contractantes en vertu de la promulgation du règlement du 27 avril 1916 qui vise les corporations des travailleurs et des commerçants. Ce règlement améliore la législation intérieure de la corporation en vue de la sûreté publique et dans l'intérêt des ouvriers. Il oblige les entrepreneurs à s'inscrire sur un registre à la Préfecture de police ou au Commissariat. Si une corporation déroge à cette loi, la préfecture ou la municipalité intervient. Dans un cas de dérogation grave, on raye le nom de l'entrepreneur et on l'oblige à verser une amende au Gouvernement.

Une loi du 25 mars 1918, à Pei-p'ing, édicte les règlements des ouvriers et apprentis téléphonistes, au sujet de la journée de huit heures, de la nourriture, des jours de congé, du travail en dehors du bureau, du salaire. En cas de maladie grave, on donne à l'ouvrier qui travaille depuis 5 ans un mois entier de salaire et selon la nature de l'accident quatre mois de salaire subsidiaire, ou davantage. En janvier 1922 le ministère des Transports publiait des règlements concernant la Caisse d'épargne des employés et des travailleurs de chemins de fer

de la ligne Pei-p'ing-Lio-ning (Pékin-Moukden) (1) ; tous les salariés doivent obligatoirement placer chaque mois une petite somme qui varie selon leur gain. Si le salaire est de 20 yuan, on donne 1 %, s'il est de 50 yuan 2 %, s'il est de 100 yaun 3 %, de 200 yaun 10 %.

Cette somme n'est réservée au travailleur qu'en cas d'accident, de vieillesse ou de décès. Après 62 ans, il touche une retraite.

Le décret du ministère des Travaux publics du 12 mai 1921 accordait aux mineurs qui ont perdu la santé, le dédommagement d'un salaire subsidiaire pendant deux ans. Si l'accident était moins grave, mais que l'ouvrier eût perdu un membre, il avait droit à un salaire subsidiaire d'un an.

En novembre 1924, une loi du gouvernement nationaliste interdit aux employeurs de faire travailler les enfants au-dessous de 16 ans.

Jusque-là, les petites industries conservent leur règlement général à tendance corporative. Mais, par contre, les grandes industries vont subir l'influence du syndicalisme.

Le 17 avril 1926, la cité de Chang-haï promulgue un statut des salaires pour mettre d'accord patrons et ouvriers, et pour supprimer le conflit des grèves et des chômages. Dès cette date, la conception syndicaliste existe en partie ; par exemple, les employés et ouvriers des imprimeries et des librairies de la *Commercial Press*, organisent différentes associations pour sauvegarder leurs intérêts. Nous développerons cela en détail dans le chapitre consacré au mouvement syndical.

Telle est rapidement esquissée l'évolution de la corporation ; de la forme religieuse fondée sur le culte de l'ancêtre-maître elle passe à celle d'une association purement ouvrière et cette dernière a donné naissance au syndicalisme. Tous les faits

1 En août 1927, Pékin change son nom en Pei-p'ing et Moukden s'appelle « Lio-Ning ».

observés nous conduisent à penser que cette évolution a les mêmes caractères essentiels que celle qui eut lieu dans les pays européens et que l'Etat prend une place de plus en plus grande dans la vie industrielle et commerciale du pays. Quelques résultats de l'enquête le montrent clairement.

QUELQUES RESULTATS FOURNIS PAR L'ENQUÊTE

Pour donner une idée d'ensemble de la question, il nous semble nécessaire de dégager quelques faits essentiels et nous croyons bon d'y ajouter quelques indications propres à compléter le tableau des événements qui se sont déroulés en Chine dans cette dernière période et à éclairer la situation actuelle.

Nous avons vu que la République avait dû intervenir dans la crise provoquée par l'évolution économique et la guerre civile, pour protéger les travailleurs, victimes forcées de cette lutte cruelle. Un moyen d'action directe était de développer les industries d'Etat, ce qui pouvait également répondre à des préoccupations d'ordre financier. On peut citer dans cet ordre d'idées les fabriques de papier fin du ministère des Finances, l'agrandissement des ateliers monétaires, les exploitations ferroviaires, l'amélioration de l'exploitation des industries extractives du sol et des pêcheries. De même, de grands travaux agricoles comme les défrichements du Yun-nan et la création de pâturages en Mongolie, sont dirigés par le Gouvernement.

Avant de revêtir cet aspect moderne, la solidarité a connu d'autres formes. Il nous semble intéressant d'en donner un exemple précis pour Pei-p'ing (Pékin). De bonne heure s'y formèrent des groupes d'émigrés provinciaux qui, par un procédé analogue à celui que l'on peut noter dans une capitale occidentale comme Paris, se rapprochaient selon leur origine à cause de leur dialecte, de leur amour pour le pays natal, et aussi en raison du métier qu'ils exerçaient, variant suivant les

aptitudes naturelles de leurs régions. En effet, les productions du pays d'origine déterminaient souvent la vocation des émigrés ; c'est ainsi que les gens du Nord et de l'Est de la Chine étaient grainetiers, pelletiers, marchands d'étoffes, tandis que les boutiques de thé et les magasins d'alimentation étaient tenues par des émigrés du Kiang-sou, du Tcho-kiang et du Kouong-tong ; ceux du Ho-nan et de Hou-pé disaient souvent la bonne aventure. Les libraires et imprimeurs étaient de Ngan-houei ; les banquiers et les changeurs étaient souvent originaires de Chan-si, tandis que les gens du Chan-tong étaient confinés dans les petits métiers. Ces guildes avaient pour bienfaiteurs naturels les compatriotes qui avaient réussi et l'on peut citer des exemples de faveurs spéciales obtenues par des associations d'émigrés grâce à un mandarin originaire de la province. C'est ainsi que des secrets de fabrication pouvaient être soigneusement gardés, tels ceux des confituriers de Hou-nan qui faisaient des conserves de légumes avec sel et sucre d'un goût exquis.

Avec les progrès de l'industrie et le développement des communications toutes ces associations de métier n'ont fait que se multiplier et, alors qu'à la fin du xix^e siècle M. Maurice Courant en avait compté 150 à Pei-p'ing (Pékin) (1), aujourd'hui leur nombre est de 505 et l'on peut y ajouter une trentaine d'associations diverses ; mais en même temps les principes de solidarité et les buts des groupements ont bien évolué (2).

Longtemps le culte ancestral rendu en commun avait été la base morale de l'association. Le jour de la fête anniversaire des ancêtres-maîtres groupait tous les travailleurs. A Pei-p'ing (Pékin), les peintres en bâtiment rendaient les honneurs à Tchéou-Fou-Tseu le 12 de la II^e lune. Les lettrés vénéraient Confucius. A son temple, on peut voir cette inscription :

1. Maurice Courant, *Les Associations en Chine* (Annuaire des sciences politiques, janvier 1899, p. 78).

2. Voir la nouvelle carte de la ville de Pei-p'ing, 1930 (Sin tcho ché yohé Pei-p'ing tou che k'uan t'ou).

« Autel saint de Confucius, maître créateur des lettres, grand savant universel et sage suprême. »

L'évolution morale fut beaucoup plus rapide dans les grands ports, à cause de la grande industrie. L'attachement aux anciennes coutumes persista particulièrement à Pei-p'ing (Pékin). Malgré la misère résultant de la crise économique, les ouvriers ne se laissaient pas entraîner au vol au meurtre ; la crainte du déshonneur était la plus forte et l'on a pu citer des chômeurs morts de faim mais restés honnêtes.

Mais à partir de 1917 l'état d'esprit des ouvriers subit dans tout le pays un changement décisif.

Les étudiants avaient joué un rôle important en donnant le signal d'un mouvement capital dans l'histoire de la libération de la Chine. Il s'agissait d'abord d'une protestation contre la politique extérieure. Grâce aux vieux principes de la diplomatie secrète, le Gouvernement avait pu prétendre dissimuler les articles du traité avec le Japon. Lorsque leur publication les révéla au pays, les étudiants de la capitale se groupèrent pour essayer d'exercer une action politique. Les ouvriers, les commerçants suivirent, et leurs associations corporatives essayèrent de faire servir leur solidarité à des faits plus réalistes que ceux qui étaient l'objet de leur activité traditionnelle. Il s'agissait de réclamer des augmentations de salaires, l'organisation du ravitaillement en riz.

L'opinion était dès lors définitivement ébranlée. Malgré une dure répression, la dissolution des associations, les emprisonnements, le mouvement continua en portant nettement ses revendications sur le terrain social. La presse l'appuyait et réclamait des méthodes de travail modernisées. La grève, arme efficace de protestation surtout était trouvée.

Dès 1918, on comptait des centaines de milliers de grévistes, principalement dans l'industrie de la soie. Les années suivantes, les grèves ne firent que s'amplifier en redoublant d'énergie, malgré les répressions sanglantes.

Cependant, les associations ouvrières finirent par s'imposer. En novembre 1921 le Gouvernement de Pei-p'ing (Pékin) déclarait qu'elles avaient le droit de se donner des statuts et que la communauté était irresponsable des fautes personnelles de chaque membre. C'était suivre le mouvement mondial moderne et tolérer l'évolution de l'organisation corporative qui devait aboutir à l'organisation syndicale.

Pourtant il est à noter que des survivances de l'esprit des corporations anciennes subsistent surtout dans les syndicats des petits métiers, particulièrement en ce qui touche le secret professionnel. Même dans l'ouvrage de Sun Yat-sen : *Trois principes des droits du peuple*, qui contient toutes les idées génératrices de l'organisation des syndicats, subsiste l'empreinte de l'idée corporative et de l'esprit national (1).

Le Gouvernement nationaliste n'eut qu'à continuer l'œuvre de législation ébauchée déjà ; il put aussi rendre généraux, en les codifiant, les règlements particuliers édictés par les Gouvernements provinciaux. Ainsi s'est élaborée une organisation légale de la vie corporative évoluée s'efforçant d'améliorer la situation des travailleurs à tous les points de vue : salaires, congés, hygiène... et de satisfaire aux revendications nées de besoins inconnus autrefois.

Toutefois les nécessités géographiques exigent dans chaque région pour la législation et la juridiction ouvrière une autonomie qui est largement accordée sous le contrôle des municipalités. En dehors des principes généraux il serait difficile d'édicter des règlements précis pouvant convenir à toute la diversité de la vie économique provinciale.

Actuellement les associations syndicales se trouvent presque partout dans les villes où elles ont absorbé les petites corporations de métier. Même là où les petits ateliers subsistent, elles exercent leur influence, car il faut prévenir le groupe

1. 5^e Conférence de Sun Yat-sen.

pour recevoir un apprenti ou un nouvel employé de magasin.

L'esprit corporatif traditionnel s'est inégalement conservé. Si le culte de l'ancêtre-maître est presque généralement délaissé, la majorité des villes gardent avec piété les souvenirs religieux du passé corporatif. Mais dans certaines villes de la province à Kiang-sou et ailleurs, on a vu chasser les bonzes, détruire les statues et utiliser le temple comme un local de réunions purement laïques.

De même la solidarité, suivant les ressources, aboutit à une organisation mutualiste plus ou moins perfectionnée. Une des meilleures est celle de la librairie de la « Commercial Press » de Chang-hai qui possède caisse d'épargne, retraites pour la vieillesse, écoles et crèches pour les enfants, dispensaires, répartition de bénéfices et salaires subsidiaires quand le prix de la vie augmente. Voici, à titre d'exemple, le tableau du tarif établi en mai 1924 :

Salaires mensuels de l'ouvrier ou de l'ouvrière	SUBSIDE POUR LA HAUSSE DU PRIX DU RIZ		
	Prix du riz à 9 yuan le teou (1)	Prix du riz 11 yuan	Prix du riz 14 yuan
Au-dessous de 15 yuan (2).	2 yuan	3 yuan	4-5 yuan
De 15 yuan à 20 yuan....	1 yuan	2-5 yuan	3-5 yuan
De 20 yuan à 40 yuan....	»	1 yuan	2 yuan
De 40 yuan à 60 yuan....	»	»	1 yuan
Apprentis	1 yuan	2 yuan	3 yuan

1. Teou = 10 litres.

2. A Pei-p'ing (Pékin) en 1912, le yuan valait 130 t'ong-tseu; en 1926 il en valait 340.

3. Yuan est la monnaie chinoise en argent ou en papier.

Les tarifs ont été calculés en prenant pour base le prix du riz, et en augmentant le salaire suivant la hausse du riz.

Il est évident qu'il serait excellent que de pareilles organisations fussent nombreuses. La situation actuelle reste grave. Les conditions de vie des travailleurs varient considérablement suivant les années, les régions et les événements politiques.

L'essor économique de la Chine est entravé par la servitude dans laquelle la tiennent les traités inégaux imposés par les puissances. Les importations sont favorisées par des tarifs douaniers très bas. Les capitalistes étrangers s'efforcent d'accaparer toute la richesse du pays ; les travailleurs en sont réduits à servir de main-d'œuvre aux chefs d'industrie du dehors et, dans ces conditions, la Chine reste pauvre malgré l'abondance de ses ressources naturelles.

Il ne faut donc pas s'étonner que les réclamations pour la suppression de cette situation anormale se fassent plus vives à mesure que l'idéal de réformes se précise.

Les ouvrages de Sun Yat-sen, qui exposent les théories de l'émancipation, préconisent des efforts en vue d'obtenir l'indépendance dans le domaine politique et économique.

Pour organiser le travail suivant la méthode syndicaliste qu'il expose en adaptant la notion de lutte des classes aux mœurs chinoises, il insiste sur la nécessité de rejeter la mainmise de l'étranger, d'obtenir par exemple l'indépendance de la douane, de réaliser des progrès d'outillage et toutes mesures de ce genre devant contribuer à élever le niveau de vie de l'ouvrier.

Mais ces efforts pour mettre la Chine dans des conditions économiques normales, en la plaçant à égalité avec les autres nations, sont si gênants pour les intérêts égoïstes des puissances, que certaines n'hésitent pas à dénoncer dans ce programme des influences soviétiques, et le Kouo-Ming-tang qui continue à demander la revision des traités inégaux est actuellement suspecté d'obéir aux doctrines bolchevistes.

Il serait injuste d'accuser l'étranger seul d'être responsable

de l'état de crise dans lequel se débat la Chine. Les guerres civiles doivent leur prolongation à bien d'autres facteurs, mais il est permis de remarquer que si les chefs des partis n'étaient pas subventionnés en argent et en munitions, la pacification serait plus aisée et plus rapide. En attendant cet heureux événement de la fin de ces luttes fratricides, les malheureux chômeurs s'ils ne peuvent émigrer et s'ils ne veulent pas mourir de faim, en sont réduits à devenir des vagabonds ou des mercenaires à la solde des généraux ambitieux.

Et pourtant la solution de la crise serait profitable à tous, mais les intérêts égoïstes immédiats l'emportent comme toujours. On a pu voir les puissances en désaccord sur les remèdes à administrer à « l'homme malade », l'empire ottoman entré en crise depuis la fin du XVIII^e siècle, et certaines se résigner de bon cœur à sa mort ; de même au chevet de cette autre malade qu'est la Chine, les diagnostics et les sentiments diffèrent, et la guérison n'est pas souhaitée par tous.

Mais il est permis d'augurer un relèvement prochain pour le jour où un gouvernement fort parviendra à satisfaire le grand besoin de paix du pays tout entier, et à mettre à la raison les fauteurs des troubles militaristes.

Alors, la Chine pourra, comme la Turquie l'a fait déjà, mettre fin à cette situation humiliante et ruineuse qui la met à part dans les nations modernes, et la vie économique et sociale pourra évoluer normalement.

Actuellement, malgré la persistance des troubles, les institutions corporatives qui se transforment sont pleines de promesses. Nous espérons que cette enquête en donnera quelque idée et qu'elle ne paraîtra pas trop lourde et ennuyeuse au lecteur.

Nous nous sommes efforcée d'éclairer de notre mieux la question et de montrer l'évolution du régime des corporations qui, sous l'influence des nécessités modernes se dirige douloureusement mais d'une manière féconde vers les réalisations syndicalistes.

LIVRE PREMIER

CHAPITRE PREMIER

FORMATION DES PREMIÈRES CORPORATIONS

Premiers types d'associations : les frères d'élections ou Paï-Moung, les maîtres nominales. — Organisation corporative initiale. — Trois grands types de corporations : corporation de métiers, corporation de Yat-seu, corporation de commerçants. — Leur organisation et leur évolution.

Les hommes ont toujours cherché à tirer de leur travail le plus grand profit possible avec le minimum d'efforts. Actuellement, ils obtiennent ce résultat par la division du travail dans toutes les branches de l'activité. Mais aux temps où cette division était encore très rudimentaire, ils le recherchaient par l'association. Elle protégeait leurs efforts en assurant la réglementation de la production et par suite, son écoulement ; elle fixait le prix des produits, ce qui empêchait la concurrence qui fait prospérer le plus fort en anéantissant le plus faible, et elle permettait à chacun de vivre dans des conditions connaissant peu les fluctuations de l'industrie moderne. Les désirs restaient bornés à cause de toutes les limitations et chacun avait plus de raison d'être satisfait de son sort. Tous ces bienfaits de l'association, nous les trouverons dans la corporation chinoise. Mais comme toute institution humaine, nous ne la verrons pas exempte de défauts.

Antérieurement aux corporations de métier, on trouve en Chine des associations qui ont l'amitié pour base, les groupes des « frères d'élection » les « Pei-Moung », dont on peut encore trouver l'analogue dans certains groupes politiques.

Ces « frères d'élection » se soutenaient étroitement. Les chroniques mentionnent des exemples tout à fait frappants de dévouement réciproque. Ils allaient même jusqu'à sacrifier leur vie pour un ami. Et, pour bien établir le lien fraternel qui existait entre eux, au cours d'un jour de fête important, ils échangeaient leurs actes de naissance en guise de contrat. Mais n'ayant aucune consanguinité, ils n'avaient pas le droit d'hériter les uns des autres. Ces groupes restaient forcément restreints, comptant généralement moins de 20 membres. Ils se composaient d'hommes appartenant aux mêmes classes sociales et gagnèrent le peuple après avoir été en honneur seulement dans les couches supérieures de la société.

Un autre type d'association à signaler en Chine est la corporation nominale. Dans un même métier elle se constitue, par élection aussi, sans que les rapports soient forcément directs entre le maître et les compagnons. Des corporations du même genre existent chez les lettrés, entre maîtres et élèves. Un lettré peut avoir pour disciples des hommes d'une autre ville qui n'ont pas reçu son enseignement, mais qui, attirés par sa célébrité veulent pouvoir se réclamer de son patronage. L'accord se fait de vive voix, l'apprenti offrant un présent au maître nominal de son choix, en lui exprimant sa soumission. L'acceptation du présent entraîne celle du disciple ; les refus sont d'ailleurs rares, dès que le maître a annoncé aux parents et aux amis l'admission du nouveau nominal, ce dernier fait partie du groupe et est assuré d'être protégé en toutes circonstances.

Les lettrés et les savants pratiquent ces coutumes avec plus de force encore, peut-être, que les corps de métier. On trouve-

rait d'ailleurs l'analogie dans tous les pays, dans la collaboration intellectuelle du maître et de ses disciples.

Mais le principe de solidarité le plus répandu est celui qui unit les corps de métier autour de l'ancêtre-maître, c'est-à-dire du personnage auquel la tradition attribue la création du métier, de la profession. Par exemple, la femme de l'empereur Houang-Ti qui, d'après l'histoire antique, inventa vers l'an 2600 avant J.-C. le travail de la soie et de la broderie, est devenue l'ancêtre-maîtresse des ouvrières de ces métiers. Le culte rendu en commun est la base de la vie du groupe, mais ce groupement participe aussi à la solidarité familiale, les collègues prennent part aux deuils et aux fêtes de chacun d'entre eux. A ces occasions, ils s'offrent des cadeaux en argent ou en nature, en tenant compte de la situation de fortune du membre de la corporation qu'il s'agit de consoler ou de féliciter, et aussi de la générosité qu'il avait lui-même montrée dans les mêmes circonstances à l'égard de ses collègues.

Ces associations s'organisaient intérieurement, suivant un privilège spécial, qui les mettait sous la dépendance du Gouvernement. Ce privilège, était consacré par une charte, accordée au corps de métier pour que le chef pût en diriger l'administration, ou bien, un accord tacite avait lieu entre l'Etat et le corps de métier.

L'organisation corporative initiale fut très analogue à l'organisation des guildes européennes religieuses ou sociales, des guildes de marchands ou d'artisans (1). Dans les guildes européennes, l'Etat intervenait pour les transformer peu à peu en corporations ; particulièrement en France sous le roi Louis XI, la jurande fut érigée en système entre 1467 et 1479, par une série d'ordonnances. Il y eut à la fin du xv^e siècle, une véritable alliance entre la royauté et la maîtrise. Ce fut plus tard la grande ordonnance de 1581, qui tenta d'établir le système corporatif par tout le royaume (2).

1. Wang T'ong-kin (Tchoung-houo-che), t. I, p 156.

2. Martin Saint-Léon, *Histoire de la corporation*, p. 417.

En Chine aussi, l'Etat intervint pour limiter les industries et le commerce des villes jurées. Mais les statuts de chaque profession demandaient seulement la ratification de l'Etat, qui n'exerçait plus de surveillance une fois que les contributions de l'homologation étaient payées.

Cette organisation date de très loin, c'est dans le Tchéou-li (1122 avant J.-C.) que nous trouvons au chapitre Tong-kouan un compte rendu de la législation des métiers qui furent réglementés par six articles (1).

Ces articles furent la première loi du travail ; mais nous n'y trouvons pas une indication précise sur l'organisation corporative. Il en reste seulement une trace dans les mœurs locales qui caractérisent les groupements des travailleurs. Ils sont égaux entre eux, et autonomes par rapport au pouvoir central.

Prenons un exemple pour voir comment s'organisait pratiquement une corporation. Supposons que quelqu'un ait une maison à construire.

Autrefois, le propriétaire du terrain fournissait les pierres, grosses ou petites, la chaux, la terre, la charpente, etc..., et confiait l'œuvre au maître-maçon (Wa-ts'ian-to) qui jouait le rôle d'architecte et dirigeait le travail comme le « maître de l'œuvre » dans la construction des cathédrales européennes au Moyen âge. Sous ses ordres s'organisait une véritable association d'artisans. Un contre-maître, Kong-To, dirigeait la partie qui incombait à son corps de métier, et choisissait, lui-même, les compagnons dûment spécialisés, ainsi que les apprentis et manœuvres. Il y avait une division du travail parfaite ; tous les travailleurs du bâtiment collaboraient, et ils le font encore à l'heure actuelle dans certaines régions de la Chine. On confiait encore aux maçons la direction des constructions les plus importantes ; nous en avons été le témoin oculaire lors

1. Tchéou-Li, Tong-Kouan, chapitre 39, réédition 1741, p. 1 à 3.

de l'édification de l'université de Lio-ning (Moukden) en 1909.

L'entreprise de maçonnerie, qui appartenait au maître-maçon Tchao-Lao-Ki, réunissait plusieurs milliers d'ouvriers. Certains étaient des apprentis ou des anciens compagnons de Tchao Lao-ki, les autres avaient été embauchés dans les maisons de thé (keou-tseu).

Les corporations dont nous venons de voir l'organisation intérieure et dont nous verrons plus loin le recrutement, ne sont pas les plus importantes.

Les courtiers, intermédiaires entre les artisans et les commerçants, forment encore aujourd'hui une corporation dont la puissance est considérable.

Les courtiers sont les intermédiaires reconnus officiellement qui accaparent toutes les marchandises mises sur le marché par le producteur de seconde main et les livrent à la consommation. Ils s'appellent Ya-tseu.

Suivant les régions, les Ya-tseu changent de nom ; à Péi-p'ing ce sont les La-tien-ti ; à Chang-haï les Tan-kien ; à T'ien-Tsin, les P'ao-ho-ti.

Leur première fonction est de mettre en rapport les producteurs et les marchands. Ceux-ci n'ont jamais à faire directement une négociation ; qu'il s'agisse de biens meubles, objets précieux, étoffes, légumes, céréales, fourrages, ou de biens immeubles, le trafic passe toujours par les mains des courtiers. Ces derniers exploitent le producteur aussi bien que le consommateur, et vivent du bénéfice qu'ils font sur les affaires. Ils forment des groupements corporatifs appelés Hangs. Ces corporations distinguent les Ya-tseu d'après les produits dont ils s'occupent ; leurs membres sont dénommés Ya-tseu d'une manière générale. Ceux qui s'intéressent aux grains, ce sont les Teou-Ya-tseu ; s'ils s'occupent des bestiaux, ils se nomment Chao-Ya-tseu. Les Ya-tseu fixent le prix des marchandises sur le marché, mais ils n'ont pas le droit de spéculer pour faire

hausser ou baisser le coût des denrées. S'ils établissent des prix injustes, ils sont soumis au même châtimeut que les recéleurs.

Ces corporations ont un double aspect : un caractère officiel, un caractère commercial. Elles réunissent tous leurs membres le jour de marché, soit sur la place même, soit dans une auberge, soit encore dans la maison de thé. Les Ya-tseu ont leurs groupes spéciaux concernant les relations des paysans et des commerçants entre eux, pour chaque catégorie de produits. Ne peuvent exercer la charge des Ya-tseu, que les professionnels reconnus par l'Etat, et munis du permis officiel.

Cependant, ces corporations de courtiers, se différencient par bien des points de celles des artisans et des commerçants.

La corporation des courtiers de commerce, jadis comme maintenant, n'avait point de culte ancestral. elle était très démocratique et entretenait les sentiments amicaux. Elle comprenait des collègues qui se considéraient comme des frères, ou comme des fils électifs quand ils se recommandaient à un membre plus âgé. Ils étaient classés selon leur âge ; ils échangeaient leurs actes de naissance écrits sur papier rouge décoré de dessins dorés. Dès le jour de leur alliance, les frères prenaient le nom de frère accompagné d'un chiffre indiquant leur rang d'après leur âge : frère premier (le plus âgé), frère second, etc...

Les affaires étaient facilitées parce qu'indépendamment de la corporation chaque courtier pouvait avoir pour frère ou fils d'élection (Moung-siéou-ti et Yi-tseu) des marchands ou de riches paysans.

En dépit du caractère souvent peu honnête de leurs bénéfices, les courtiers étaient considérés uniquement parce qu'on les craignaient. Ils formaient et forment encore une sorte de « bande noire » (Lieou mang). C'est pourquoi les gens honorables n'ont jamais voulu accepter d'être courtiers ou de s'allier, par mariage, à des familles de courtiers. Une telle

alliance est considérée comme une honte. Malgré leur richesse avant l'avènement de la république, ils étaient obligés de s'agenouiller comme des serfs devant le maire (1). Ils n'ont jamais eu la même importance que les lettrés illustres, les bourgeois notables, ou les riches commerçants. La corporation des courtiers était donc, en dépit de sa richesse, méprisée et tenue à l'écart.

Le courtier devait d'abord présenter une requête ; une fois celle-ci apostillée par le gouvernement, il pouvait commencer à remplir ses fonctions. Quelquefois, il pouvait obtenir la charge en vertu d'un droit successoral (2). Cette question sera reprise dans un des chapitres suivants, à propos de l'Etat et la corporation.

Entrons un peu dans le détail du travail des courtiers. Imaginons que nous sommes à Pei-p'ing (Pékin) un jour de marché.

Les producteurs ne viennent au marché urbain, en effet, que tous les 3, 6, 9, 13, 16, 19, 23, 26, 29 du mois ; ils arrivent souvent de loin ; pour transporter leurs marchandises, il leur faut parfois deux jours de voyage. Ils logent à l'auberge, une ou deux nuits, et laissent leurs marchandises sur la voiture dans la cour. Le rôle des courtiers se développe en profitant des difficultés qui s'élèvent entre producteurs et marchands : en effet, le vendeur, venant de loin, est quelque peu ignorant de la valeur des monnaies, de l'étalon local des poids et mesures et des coutumes régionales. C'est pourquoi la négociation est laborieuse, il s'en suit des querelles. Ces marchands ne peuvent s'entendre pour établir le prix des denrées. Les gros commerçants cherchent à faire des stocks de provisions, occasionnant ainsi la faillite des petits marchands, et ruinent les producteurs : d'où la nécessité d'établir des transactions faciles

1. Le proverbe dit que les Ya-tseu sont serfs dans chaque ville.

2. *Ta-Lu-Li*, kiuen XV du marché, p. 1 à 6, réédition 1210.

entre ces parties qui préfèrent offrir volontairement une petite gratification pour être en rapport. On s'accoutume ainsi à mettre tout entre les mains des Ya-tseu.

L'intermédiaire discute avec le producteur de la valeur globale des produits. Il peut prendre une poignée ou un échantillon de chaque article pour les classer d'après leur qualité. Nous voyons que la faculté de prendre des poignées à droite et à gauche est une ressource pour les courtiers qui les accumulent dans divers sacs de différentes couleurs ; ils les emportent sur leur dos ; avec cela ils nourrissent largement leur famille. Ils reçoivent encore des présents en nature des paysans et des marchands les jours de fête ; quelquefois, après la transaction, le commerçant et le producteur lui remettent une gratification de 3 % sur le montant de l'affaire.

Les courtiers étaient donc indispensables. Ils arrivaient, peu à peu, à accaparer toutes les affaires.

A Pei-p'ing, par exemple, il n'y a pas de bureaux d'hypothèques officiels, ni de bureaux de placement ou de ventes et d'achats mobiliers ou immobiliers. Les courtiers s'occupent de ces négociations. Autrefois il n'y avait pas de journaux pour la réclame commerciale. Il était rare d'ailleurs que les producteurs puissent lire. Personne n'avait donc le moyen de faire connaître au grand public l'existence et les prix des produits à vendre. Dans les grandes villes, on pouvait le faire par l'intermédiaire des courtiers. Comme aujourd'hui encore dans les villages chinois, les crieurs publics annonçaient le cours des marchandises. Le courtier s'arrêtait dans les localités et frappait sur un instrument de cuivre en chantant le prix des denrées.

Cependant si cette corporation joue un rôle important au point de vue économique, ses responsabilités et ses obligations sont elles aussi très lourdes.

Tous les membres du Hang, forment une association pour protéger leur profession et pour établir une assistance mutuelle,

en cas de décès, pour la vieillesse, et pour sauvegarder l'intérêt professionnel. Autrefois (et aujourd'hui encore, dans certaines villes), cette mutualité s'exerçait surtout dans le cas du décès d'un collègue qui laissait des héritiers. Le Hang garantissait le privilège de succession dont bénéficiaient les enfants mâles du défunt, jusqu'à leur majorité. Si ces derniers ne voulaient pas continuer le métier de leur père, ils vendaient la charge sous la ratification gouvernementale, ou la faisaient hypothéquer. C'est ce qui explique que cette corporation comprenait des membres très anciens, et d'autres tout récents. Les successeurs étaient punis, d'après le code Ta-ts'ing-lu-li, lorsqu'ils ne faisaient pas leur déclaration à l'Etat. Si les Ya-tseu ne renouvlaient pas leur permis professionnel tous les cinq ou dix ans, ils payaient une amende. La corporation des courtiers était définie juridiquement, comme une sorte d'entreprise médiatrice entre les producteurs et les commerçants (1). La loi exigeait de toutes les catégories de Ya-tseu des déclarations très précises lors de la prise de patente, par exemple les dates des transactions, le point d'attache des bateaux de commerce, les jours d'arrivée des marchandises et l'évaluation de leur quantité. La sanction prévue était la confiscation des biens s'il n'y avait pas de déclaration de commerce, et s'il s'agissait d'un chef de Ya-tseu elle s'aggravait de 50 coups de bâton (2).

Aujourd'hui encore, tous les courtiers de l'ancienne capitale (Pékin) doivent être immatriculés tous les cinq ans à la préfecture de police, sinon ils sont suspendus de leurs fonctions. Cette loi date de l'empereur Hien-Fou (l'an deux) (3). Une autre peine est établie afin d'empêcher l'agiotage. Dans ce cas le courtier subit une peine de trois ans d'exil et de cent coups de bâton (4).

1. *Ta-li-yuan-p'an li yao tche houei Ian*, t. I, p. 59.

2. *Ta-ts'ing-lu-li*, chap XV, p. 1.

3. *Ta ts'ing-lu li kiuen*, p. 2.

4. *Ta ts'ing-lu li kiuen*, p. 3.

Depuis la République, la sanction légale s'est adoucie, mais la responsabilité des intermédiaires commerciaux a augmenté. Si les intermédiaires ne respectent pas ces dispositions légales, leur charge leur est enlevée et ils perdent le cautionnement qu'ils ont, au début de leur carrière, versé à l'Etat.

Des devoirs précis, de lourdes responsabilités, c'est encore ce que nous allons trouver dans un dernier groupe de corporations, les corporations des commerçants.

Au début, la corporation s'organisa librement, sans législation officielle, et s'occupa de protéger ses membres. Comme dans les corporations de métier, c'était la coutume qui servait de base. Les commerçants se groupèrent donc de trois façons :

1° Ils se groupèrent d'abord par région et ces groupes existèrent, sous forme d'associations, dans toutes les villes. Elles devaient sauvegarder l'intérêt collectif dans toutes les transactions qui l'intéressaient. Il y eut trois sortes d'associations, régionales, provinciales, centrales. Les corporations régionales comprenaient les commerçants d'une même ville ou d'une même commune. Les corporations provinciales furent formées de l'union de toutes les corporations régionales de la même province. Quant à la corporation centrale elle fut formée de la réunion de toutes les corporations provinciales de toute la Chine ;

2° Ils se réunirent aussi suivant le genre de leur commerce, et ces corporations se trouvent dans les grandes villes où les commerçants sont nombreux et où les intérêts particuliers de certains ne sont pas toujours compatibles avec ceux des autres groupes de commerçants. Ils font partie de la corporation régionale soit par groupement, soit chaque maître, individuellement. On peut donc les considérer comme une subdivision de la corporation régionale ;

3° La troisième sorte d'association groupe hors du pays dans les grandes villes et ports de commerce, les commer-

çants chinois dont on connaît le rôle économique considérable. Ils se rapprochent par pays d'origine. Ces groupes portent le nom de P'Ang. Au Japon comme dans les îles de la Sonde, en Indo-Chine et en Amérique, on trouve des Nankin-P'Ang, Canton-P'Ang, Tien-t'sin P'Ang, etc... Dans une même ville, tous ces P'Ang forment d'autre part une association qui a toutes les attributions d'une chambre de commerce et en l'absence de consulat chinois représente le pays, par une sorte de système fédéral, devant les puissances étrangères.

La grande caractéristique de toutes ces corporations de commerçants, quel que soit leur type, nous l'avons dit, c'est qu'elles sont uniquement laïques et attachent une importance capitale aux idées d'assistance mutuelle et à la protection des intérêts professionnels.

C'est à partir de 1914, seulement, que toutes ces corporations de commerce eurent une organisation légale (1). Les corporations des villes sont soumises à l'autorité de la corporation régionale qui les groupe toutes. Toutes ces corporations régionales dépendent de la corporation générale de la province à laquelle elles appartiennent. Enfin cette corporation générale de la province obéit à la corporation centrale dont le siège est à Chang-haï. Cette corporation a directement sous ses ordres, les soixante-deux corporations de la Chine.

Chaque ville possède sa corporation régionale, si elle est très importante elle possède des corporations suivant les catégories de commerces. Le nombre des corporations régionales arrive donc à être considérable. C'est ainsi que la province de Ho-peï (Tche-Li) en possède soixante-douze.

Le règlement intérieur des corporations est très précis. Pour former une corporation générale, il ne faut pas moins de cinquante fondateurs, notables dans leur ville ; ils font une demande au préfet de cette ville exprimant le désir de consti-

1. Sseu-fa-li-kouei, t. I, p. 854 à 859.

tuer la corporation. Le préfet la transmet au ministère de l'industrie et du commerce qui en autorise l'existence. C'est alors qu'on procède à son organisation.

Pour former une corporation régionale dans une ville il faut seulement que cinquante fondateurs, notables dans la ville, en fassent la demande au maire, qui la transmet au ministère.

Cette demande doit toujours comporter le nom de la province ou de la ville, les statuts de la corporation, le nombre des fondateurs et les subsides dont elle dispose.

L'organisation intérieure est la suivante. Elle comprend un président et un vice-président. Leur rôle est honorifique. Un directeur et deux sous-directeurs, payés, ont la réalité de la direction. Tous ces personnages sont élus par l'ensemble des membres.

Le nombre des associés n'est pas limité, et la place qu'ils peuvent occuper dans la hiérarchie commerciale importe peu ; aussi patrons et employés voisinent-ils. Ils doivent cependant tous appartenir à la même branche de commerce.

Les corporations vivent des contributions de tous les membres. On établit au début de l'année un budget et chacun donne sa part. Ce budget est, du reste, envoyé au ministère.

Toutes les fois que la corporation veut se transformer, elle doit prévenir le ministère. Si pour une raison ou une autre, elle est obligée de se dissoudre, il faut que les trois-quarts de ses membres s'accordent d'abord, puis on avertit le ministère. La corporation est du reste responsable, tant que la comptabilité n'est pas réglée.

La corporation est donc très nettement sous le contrôle de l'Etat. C'est le règlement de 1914 (1) qui a précisé tous les détails.

Aussi puissamment organisées, les corporations des commerçants ont des devoirs et des obligations strictes.

Elles servent, tout d'abord, d'agent de renseignements.

1. Voir bibliographie, n° 17, t. I, p. 859.

Elles doivent enquêter, sur la provenance et la circulation des produits commerciaux et industriels. Les commerçants savent ainsi, la cote des produits, le prix des transports ; tous les renseignements qui peuvent être utiles, c'est la corporation qui les fournit.

Par exemple, la corporation des marchands de riz, étudie les besoins de la ville, à ce point de vue ; les événements qui influent sur la consommation du pays entier ; leur influence sur le prix d'achat et de vente. Si la marchandise manque, la corporation peut faire arrêter l'exportation.

Son œuvre est donc très importante. Mais, c'est en tant qu'arbitre que la corporation joue un rôle plus important encore. La principale tâche de ces corporations, est d'étudier et de modifier les relations entre l'industrie et le commerce. Elles se chargent de régler les différends qui peuvent naître. Si l'on n'arrive pas à une solution satisfaisante, l'Etat est avisé, et résout lui-même le conflit.

Avant l'intervention officielle, les corporations s'inspiraient, pour jouer leur rôle, des coutumes locales, telles celles qui réglaient les cours dans les marchés ; la corporation centrale de Chang haï avait déjà pris son rang supérieur d'arbitre. Les lois n'ont fait que préciser ces obligations.

Les principes d'honnêteté et de conciliation que la tradition recommandait de mettre en pratique dans les anciennes corporations de commerce continuent à être prônés dans les organisations nouvelles.

Ainsi la corporation des commerçants de la soie à Chang-haï (Chang-haï P'Ang) sur les enseignes et les devises des boutiques recommande les bonnes relations entre Chinois et étrangers. Nous avons vu dans les magasins de charbonniers de Pei-p'ing, écrite sur du papier rouge, la devise suivante : « Nous devons respecter les statuts donnés par la corporation centrale, être de bonne foi pour inspirer confiance et éviter les conflits entre acheteurs et vendeurs. »

Suivant chaque espèce de commerce, les recommandations varient, mais, dans tous, les mêmes principes de bonne foi restent en vigueur.

Depuis la réglementation de 1915, les corporations de commerçants ont sensiblement diminué le rôle des courtiers. Ce sont elles qui règlent le prix d'achat et de vente des marchandises et s'il s'élève des contestations à ce propos entre membres d'une même corporation, l'association centrale décide. Pourtant les intermédiaires ont encore une grande importance dans le commerce des grains. Les Ya-tseu changeurs ont vu leur rôle diminuer avec la réglementation monétaire faite par la corporation des banquiers de chaque ville, sous le contrôle de la corporation générale de la province ; mais cette réglementation est sans grande efficacité à cause de la crise politique de ces dernières années. La stabilité est bien difficile à réaliser et en juin 1927 nous avons pu constater nous-mêmes que le yang qui valait 600 t'ong-tseu à Heï-long-Kiang n'en valait que 350 à Pei-p'ing.

Ainsi les premières corporations de métiers, de courtiers, de commerçants, présentent bien des caractères communs. Toutes se sont créées pour défendre leurs intérêts professionnels, pour aider ceux de leurs membres qui pouvaient en avoir besoin. L'assistance mutuelle a toujours été une de leurs principales tâches.

Cependant, une distinction s'impose ; alors que la corporation de métiers, s'appuie sur les croyances religieuses, chez celle des courtiers déjà, ce sentiment est moins développé, et quant à la corporation des commerçants, elle ne rend aucun culte.

Les rapports de ces diverses corporations avec l'Etat se sont modifiés depuis leur création.

Au début, elles s'organisaient seules et jouissaient d'une autonomie et d'un monopole stricts. Chacune se gouvernait d'après ses us et coutumes régionaux, et ne permettait pas dans

ses affaires, l'immixtion de corporations semblables appartenant à d'autres régions. Seulement dans les cas graves, si la corporation régionale avait été victime d'une injustice flagrante et n'avait pu obtenir réparation dans sa propre région, elle pouvait intenter une action juridique à la préfecture. L'aide et la solidarité de la corporation du même genre établie dans les mêmes lieux que la préfecture, lui étaient acquises et même celles de toutes les corporations des autres municipalités de cette préfecture. Ainsi étaient sauvegardés leurs privilèges et leurs us et coutumes corporatifs.

Aujourd'hui, les corporations sont toutes, plus ou moins directement, sous le contrôle de l'Etat. Cependant, c'est pour les courtiers que ce contrôle est le plus strict, puisqu'ils doivent avoir une patente.

D'une façon générale, on peut dire que toutes les corporations se modifient ; mais c'est plutôt la forme qui change, le fond reste le même qu'autrefois. Les corporations sont toujours soutenues par un lien très puissant de solidarité et de traditionalisme, auquel l'amour de la patrie sert de base.

CHAPITRE II

L'AME DE LA CORPORATION

Le culte de l'ancêtre-maître, base du système corporatif. — Les cérémonies du culte. — Le culte, symbole de la solidarité entre les membres de la corporation. — L'entr'aide mutuelle et ses formes diverses. — Existence d'une morale professionnelle.

La fête solennelle de l'ancêtre est analogue aux cultes ancestraux dont nous parle M. M. Granet dans son livre : *La Religion des Chinois*. Le culte des ancêtres a pour centre la famille, mais le chef de famille n'en possède le sacerdoce qu'en vertu de l'autorité qu'il a reçue de l'investiture seigneuriale. Si la famille disparaît, les obligations qui incombent aux hommes à l'égard de leurs morts, tombent à la charge du pouvoir local. Le culte des ancêtres est toujours d'intérêt public. Le culte des morts qui ne sont pas des ancêtres, est essentiellement un culte public : autant que celui du sol, il importe à la prospérité du pays. La solidarité persiste après la mort, entre les seigneurs et les vassaux : réunis en de vagues demeures attendant à la seigneurie, leurs âmes exercent conjointement les fonctions d'une Puissance tutélaire qui est la « Fortune du Fief » (1).

Cette remarque concerne la piété filiale envers les ancêtres. Un autre culte, celui de l'ancêtre-maître (tsou-che), imaginé sur le modèle de celui de l'ancêtre familial, est à la base du système corporatif.

1 *La Religion des Chinois* de M. M. Granet, p. 91.

De même que le chef de famille ne possède le sacerdoce qu'en vertu de l'autorité qu'il a reçue de l'investiture seigneuriale, de même le maître de métier reçoit de la corporation la mission de rendre le culte à l'ancêtre-maître. La corporation est, comme le seigneur, supérieure à l'individu qu'elle revêt d'une fonction sacrée. Mais alors que le vassal reste toujours inférieur au seigneur, le maître de la corporation choisi par le groupe représente en sa personne la puissance du groupe, il la symbolise. C'est ce qui explique le respect dont il fut longtemps honoré.

Quand la ville où siège la corporation n'a pas de temple et que celle-ci est assez riche pour avancer les frais de la construction, elle le fait. C'est ce qui explique que plus tard le temple deviendra le siège de l'association syndicale. Et si ce temple s'enrichit de toutes sortes de présents, elle prend à sa charge de nourrir un bonze à qui elle confie la garde de toutes ces richesses. Quoique le maître exerce toujours le sacerdoce (tche-tsi-li), on a recours au bonze quand on demande à l'ancêtre-maître des faveurs exceptionnelles.

Ainsi la corporation a un sanctuaire et un ministre pour célébrer la fête ancestrale. Cette fête solennelle diffère selon la qualité du personnage que l'on veut honorer. Lorsqu'une semblable association s'établit sous l'autorité d'un maître, celui-ci amène tous ses confrères, ses compagnons et ses apprentis. Ils se réunissent au temple de l'ancêtre-maître.

L'ancêtre-maître des artisans du bâtiment, nommé Lou-pang a un temple spécial dans chaque ville. Il est placé près de la porte des remparts, orienté au Nord-Ouest. Lou-pang est honoré par toutes les corporations du bâtiment (sauf celle des peintres). Deux fois l'an, le 13 de la cinquième lune chinoise et le 21 de la septième lune, ces artisans se réunissent dans sa pagode. Cette dernière date est le jour de l'anniversaire de sa naissance (Chang-Je).

La veille au soir, les ouvriers se rendent au temple de l'ancêtre-maître et lui apportent des offrandes ; on les voit s'incliner, s'agenouiller tour à tour. Certains restent immobiles, murmurant des prières en brûlant de l'encens, des chandelles, des petits pains, des fruits, des gâteaux divers. Tout est disposé sur un petit plateau, joliment verni, qui se divise en 7 ou 9 compartiments, et placé sur l'autel au pied de la statue ; de chaque côté brûlent de grandes chandelles et au milieu se trouve le brûle-parfum avec des bâtonnets d'encens enflammés. Tous se prosternent devant la statue (1) de Lou-pang.

Les artisans viennent en foule, parfois de très loin, porter avec un respect religieux, les offrandes à leur ancêtre-maître vénéré. Il suffit de lui offrir des pièces de monnaie en carton de couleur or ou argent, ayant l'apparence de sapèques, en signe de reconnaissance. Le fidèle implore l'ancêtre-maître au sujet d'intérêts pressants, le bonze intervient alors. Devant lui le suppliant consume un morceau de papier jaune, plié en rectangle et revêtu du cachet qui s'appelle Houang-piao, symbole de la demande qu'il lui adresse. Ce papier est béni par le bonze qui dit les prières rituelles.

Viennent ensuite les divertissements ; des artisans jouent des pièces de théâtre ; ils interprètent les rôles les plus divers ; les compagnons simulent l'allure d'actrices gracieuses ; les apprentis sont déguisés en petites filles joliment habillées.

Le lendemain, 21^e jour de la VII^e lune, tous reviennent vers midi à la pagode où le repas est préparé pour festoyer. Avant de se mettre à table, on fait d'abord les offrandes à Lou-pang. Tous les artisans se rangent devant la statue, placent sur son autel deux bols de vermicelle chinois (Koua-mien) et trois paires de bâtonnets ; des chandelles sont allumées, l'encens brûle,

1. Henri Doré, *Recherches sur les superstitions en Chine*, t. XI, art. XXXIII, p. 1030.

tous font une grande prosternation à genoux, le front incliné jusqu'au sol (1).

La cérémonie de ce culte corporatif ne comporte pas seulement une série d'amusements collectifs, elle symbolise surtout la solidarité qui groupe les membres de l'association et atteste l'élévation morale d'un corps de métier, par la réciprocité des bons sentiments et la communauté des intérêts.

Le jour de l'assemblée de la fête solennelle, les maîtres-maçons, menuisiers, charpentiers, tailleurs de pierre, vernisseurs, etc... reçoivent leurs apprentis ; ceux qui terminent leur apprentissage se font accompagner par leur père ou leur tuteur et leurs répondants (pao-tchang-yeu), et vont rendre grâces à Lou-pang ; ils le saluent à genoux, s'inclinent trois fois de suite devant sa statue, brûlent de l'encens, des lingots artificiels, des chandelles et font diverses offrandes. Ils lui demandent sa protection pour le reste de leur carrière. Ces apprentis se souviendront toute leur vie de leur début dans le métier ; ils resteront toujours fidèlement soumis à la discipline de leur ancien maître. Après avoir offert au Dieu protecteur du métier l'expression de leur reconnaissance, ils vont s'agenouiller devant le maître et la maîtresse de maison.

En ce même jour, les parents invitent le maître pour témoigner leur gratitude envers l'ancêtre-maître, et pour le remercier des soins donnés à l'apprenti durant l'apprentissage.

C'est le maître qui absorbe les mets offerts à Lou-pang tandis que celui-ci les mange mystiquement, pendant que les baguettes d'encens brûlent. Parfois, il y a dans le temple des bonzes qui profitent des offrandes données. Dans ce cas la corporation et les parents offrent le repas à Lou-pang. Il faut alors que les parents des apprentis offrent un autre repas au maître de métier.

Mais sitôt la fête finie, des occupations plus terre à terre et

1. Livre cité dans la page précédente.

de non moindre importance assaillent, à nouveau, le maître du métier. Il lui faut recruter des compagnons parmi les anciens apprentis et faire un choix parmi les apprentis que présentent les parents pour remplacer ceux qui ont fini leur temps. Parfois, ils ne se présentent pas en nombre suffisant pour le travail qu'il faut exécuter, le maître doit s'adresser à la maison de thé.

Les Kéou-tseu ou maisons de thé (Tch'a kouan), sont des lieux où se réunissent spontanément les membres de divers corps de métier, avant ou après le travail. Ils sont ouverts en tous temps et offrent cet avantage d'être disséminés dans les grandes villes à la portée des travailleurs. Ils suppléent au temple qui est loin du centre, et qui n'ouvre ses portes qu'aux jours de fête et où, par conséquent on ne peut se rencontrer. Le public y prend le thé comme nous prenons une consommation dans un café français. Les employés et les ouvriers qui s'y présentent sont regardés comme des clients. Tout en prenant leur boisson, ils entendent la musique populaire. Par exemple, à Pei-p'ing, il y a un boulevard appelé Siuan-ou-meng, où se trouve une grande maison de thé; elle est pleine jour et nuit, les clients sont, les uns assis nu-tête, avec une blouse ou une longue robe de couleur sombre, fumant du tabac et buvant du thé, les autres, naïvement silencieux, écoutant avec attention les histoires d'aventures racontées par des artistes professionnels. Le maître-narrateur « Chouo-Chou-Sien-Cheng » joue les rôles des divers personnages de son histoire, il imite les airs hautains de l'empereur, les manières insolentes des vauriens. En un même instant, s'il y a deux personnes d'humeur différente dans le récit, il prend un air tantôt triste, tantôt gai. Il peint la vie sociale de tous les milieux. Il est très respecté par ses auditeurs. On le considère comme un lettré. Souvent il psalmodie son histoire, accompagné par la musique. Les principaux instruments sont : le tambour, Tsien-tseu, guitare et Koua-ta-pan (castagnettes de bambou).

Les habitués ne sont pas toujours des travailleurs. Il s'y trouve beaucoup de vieux retraités et des chômeurs. Les ouvriers y viennent pour resserrer leurs liens d'amitié plutôt que pour écouter ces fameux contes, et ils y traitent encore bien plus leurs affaires.

La maison de thé n'a aucune mission spéciale pour placer les artisans. Pourtant le patron prétend qu'on la considère officiellement comme un lieu de placement. Il fait office d'intermédiaire entre employeur et employé et un engagement se conclut sans formalité au cours d'une simple conversation.

A chaque placement, le patron de la maison de thé, reçoit 20 % du gain du travailleur en un mois, dont 10 % payés par l'ouvrier et 10 % versés par l'employeur.

Les « sans travail », lui exposent leurs doléances et leurs qualités. Un étranger, par exemple, arrive au hasard, sans argent, sans outillage et ne connaissant personne. S'il a une référence signée par un maître de métier, le patron de la maison de thé la communique à un employeur disant que cet artisan connaît le travail. Le nouveau maître l'accepte sans faire de difficultés. Mais si cet étranger n'a aucune référence, on le prend à l'essai pour deux ou trois jours. S'il produit un « chef-d'œuvre » il est admis au rang des compagnons. De ce qu'il vaut, dépend le montant du salaire, qui reste malgré cela provisoire. Enfin, l'ouvrier est quelquefois présenté par la corporation de son métier, appartenant à une autre localité, ou encore par les titulaires de deux magasins qui établissent un certificat garantissant l'honnêteté du compagnon. Le règlement paraît sévère dans cette admission des nouveaux compagnons. Il répond à des préoccupations de morale professionnelle.

Quel que soit un individu étranger, s'il appartient à tel ou tel métier, il profite toujours de l'assistance mutuelle (hou-tchouo k'iun tchong).

Si la maladie ou la vieillesse arrête l'un des confrères qui vit sous la protection de la corporation, les uns lui viennent

en aide par leurs services, les autres par leur argent. Si l'un des membres de la corporation des artisans de la pierre meurt sans avoir de quoi se faire enterrer, qu'il soit compagnon ou apprenti, la corporation effectue les dépenses nécessaires à cette fin. Si le mort était le seul soutien de ses vieux parents, ou chargé de famille, c'est la corporation qui pourvoit à leurs besoins, qui aide la veuve à élever les enfants jusqu'à ce qu'ils soient majeurs. Les vieillards emmènent les petits enfants aux champs pour ramasser les herbes, couper le seigle ou la fougère, préparer de quoi se chauffer et vivre. Ou bien, la veuve se fait servante en ville, pour subvenir aux nécessités de l'existence de tous. Les fils continueront le métier de leur père ; ils seront favorisés par la corporation qui leur permet d'apprendre le métier plus rapidement que les autres apprentis. Ces exemples d'entr'aide mutuelle sont caractéristiques dans toutes les corporations chinoises et un esprit aussi large ne régnait pas toujours dans les anciennes corporations occidentales où ceux qui occupaient une situation inférieure subissaient la loi de la corporation sans en retirer de profit.

« Ni compagnons ni apprentis, dit Levasseur, n'avaient dans la plupart des corporations droit aux secours ; ils n'étaient pas plus admis au bénéfice de l'aumône qu'aux autres avantages de la communauté. Les maîtres seuls et leurs veuves en profitaient » (1).

Cette assistance mutuelle entre les gens de même métier n'a pas un caractère local ; au contraire, la corporation d'un métier enveloppe tout le pays. Un forgeron, par exemple, quelle que soit son origine, quel que soit l'endroit où il a fait son apprentissage, appartient toujours à la corporation des forgerons. Un étranger qui a le même métier que vous est toujours un ami, il est considéré presque comme un membre de la famille. Nous voyons assez souvent, dans le Nord de la Chine, des for-

1. *Histoire des classes ouvrières en France*, tome 1, p. 57.

gerons sans travail s'incorporer momentanément à un groupe de forgerons ambulants. Dans beaucoup de villages, la population n'est pas suffisante pour permettre à un forgeron de vivre de son travail. C'est pourquoi certains voyagent d'un village à l'autre et y restent quelques jours. Si un « sans travail », vient donner un coup de main, il sera invité et reçu par ses camarades.

L'assistance mutuelle, ainsi développée, dans les corporations chinoises, présente une certaine analogie avec ce qui se passait dans les guildes européennes entre maîtres de métier (1). Le principe de mutuelle assistance est toujours le même quant au fond, les formes seules sont originales pour chaque pays. C'est ainsi que chez les « boucliers de fer » en France, les cinq sous payés lors de l'entrée en apprentissage sont employés au profit des enfants pauvres du métier ; si un fils de maître tombe dans l'indigence, les prud'hommes doivent lui faire apprendre le métier (3).

En Chine, nous n'avons pas de véritable cotisation payée par les membres de la corporation, et l'aide pécuniaire est laissée à l'initiative individuelle.

Toutefois il est utile de dire que cette initiative individuelle subit dans certains cas, un contrôle. Quand on sait qu'un membre est dans le besoin on fait pour lui une collecte et on inscrit la somme versée à côté du nom du donateur. Celui qui ne donne rien ne manque point d'être blâmé. Ces collectes se font à l'occasion d'un mariage, d'un deuil, d'une naissance. Le bénéficiaire de la collecte connaît ce que chacun a souscrit et, à l'occasion d'un pareil événement, il donnera exactement la somme qu'il a reçue de tel membre. L'on ne peut s'empêcher de penser que cette entraide n'a que la valeur d'un prêt, d'un échange de bons procédés. Entre per-

1. Martin Saint-Léon, *Histoire des corporations de métier*, p. 47, 192.

3 Par exemple dans la corporation des orfèvres, Levasseur, *op. cit.*, ch. II.

sonnes fortunées, elle perd ce dernier caractère pour prendre celui d'une rivalité de tous points identique au « potlatch, » usage observé par M. Davy dans sa thèse sur *la Foi jurée* chez certains peuples indigènes de l'Amérique du Nord.

Mais, nous l'avons vu, l'assistance mutuelle a des formes beaucoup plus élevées et beaucoup plus nettes. L'une de ces formes se retrouve dans la location des outils. C'est la maison de thé qui les fournit aux travailleurs, à peu de frais, provisoirement. Si le patron voit que l'ouvrier est un bon travailleur, qu'on peut lui accorder confiance, les outils sont fournis gratuitement. Cet état de chose existait avant l'établissement des grandes industries. Il y avait un esprit d'assistance mutuelle qui s'élevait jusqu'à un idéal moral professionnel. Il ne s'agissait pas de règles imposées par la loi, mais c'était la coutume de la corporation qui faisait loi. Les apprentis respectaient leur maître de métier qui leur donnait l'enseignement de l'apprentissage et remplissait, en même temps, à leur égard, des devoirs identiques à ceux du père de famille.

Le père de famille aime ses enfants, mais se montre sévère à leur égard. De même le maître considérant ses apprentis comme des fils, les aimait tout en étant sévère (1). Ces derniers devaient s'occuper des plus jeunes et aider la femme du maître dans les soins du ménage.

Aujourd'hui nous ne voyons plus ce sentiment de la discipline familiale entre patron ou maître d'une part, ouvrier ou apprenti de l'autre.

Dans les grandes industries où l'on voit nettement une hiérarchie administrative : directeurs, contrôleurs, chefs d'atelier, surveillants, etc..., il semble que le chef d'usine se croit un

1. Cela tenait à ce que le maître n'avait pas de privilèges particuliers à défendre ; de ce fait, il ne se considérait pas d'une autre nature que celle de ses inférieurs, et le mépris n'était pas aussi courant qu'il l'était dans les corporations qui n'admettaient que les maîtres de métier dans leur sein.

potentat et ne cherche que la fortune. Les misères de ses employés et de ses ouvriers ne l'intéressent guère. Nous pouvons nous rendre compte de la différence de mœurs entre les grandes industries et les petites.

Mais partout les sentiments de l'apprenti correspondent à l'attitude du chef, l'apprenti ne travaille que pour la paie, il n'a aucune affection envers son maître, ne fait que son devoir d'employé, et c'est tout. L'apprenti cherche uniquement à connaître son métier. La façon dont s'y prend son maître lui est indifférente. Une fois sa période d'apprentissage terminée, qu'il reste à l'usine ou qu'il s'en aille, il considère son maître presque comme un inconnu. C'est la disparition du régime corporatif.

Cependant, l'idée de communauté n'est pas complètement détruite. C'est ce que nous verrons dans les chapitres suivants.

Nous avons, jusqu'ici, jeté un coup d'œil sur la fonction corporative avant l'établissement des grandes industries, sur les sentiments réciproques entre maîtres et apprentis. On constate dans cette institution qu'un seul devoir prime tous les autres : sauvegarder le métier. C'est ainsi que, si l'un des ouvriers vole, il viole et il outrage les règlements corporatifs établis. Une amende lui est infligée. L'indemnité imposée revient à la caisse mutuelle ; dans les cas graves, il lui est interdit de rester dans la corporation.

Cependant les ouvriers étaient considérés comme des êtres humains, non comme des machines. Ils n'avaient pas tous une famille, mais ils étaient comme les fils aînés du maître par rapport à ses propres enfants plus jeunes ou ses fils cadets si ses enfants étaient plus âgés. La morale professionnelle en était ainsi relevée. Elle semble pratiquement se modifier de plus en plus. Pourquoi les ouvriers réclament-ils toujours ? La réponse est simple : parce qu'ils ne sont pas satisfaits tant au point de vue de leur salaire qu'au point de vue des conditions générales de leur vie.

Pour que les ouvriers se contentent de leur sort, il faut qu'ils mangent suffisamment, qu'ils soient logés d'une manière convenable et qu'ils puissent travailler régulièrement, sans chômage et sans à-coups déprimants.

Mais il ne s'agit pas seulement de la diminution des heures de travail et de la hausse des salaires. Il faut établir avec une sincérité absolue une organisation patronale et ouvrière qui préserve les travailleurs de songer aux grèves, et oblige les patrons à respecter la dignité humaine dans leur personnel. Ce serait assurer la paix à l'intérieur du pays, et être à même de faire prospérer les intérêts économiques de la Chine.

CHAPITRE III

MAITRES ET ARTISANS

Le maître, le compagnon et l'apprenti. — Devoirs des compagnons envers le maître. — Devoirs et responsabilités du maître. — L'apprentissage ; quelques exemples dans divers corps de métier. — L'apprentissage moderne dans la grande industrie. — L'enseignement professionnel.

Les membres de la corporation, unis par un même lien, le culte ancestral, ont le même souci de l'intérêt collectif (kong-yi) : ils forment une organisation nettement hiérarchisée ; le maître, lao-che ou che-fou le compagnon, l'apprenti kong-t'ou en sont les éléments.

Le maître d'un métier est un ancien ouvrier ayant produit un chef-d'œuvre, et qui possède assez d'argent pour s'installer. En général, il ouvre un atelier, une boutique chez lui ou dans le voisinage de sa demeure. Quelques apprentis vivent avec lui pour apprendre son art, la méthode de travail qui lui est personnelle. Nous verrons plus loin quels sont les devoirs réciproques du maître et des apprentis. Bornons-nous à dire que le maître a l'entière responsabilité à leur sujet, et doit s'occuper de leur éducation, et de leur bien-être. Le maître veille aussi à l'intérêt de la communauté. En effet, la corporation ne comprend pas uniquement le maître et les apprentis, il est un degré intermédiaire : le compagnonnage.

Sa hiérarchie est la même que celle que nous trouvons en France aux ^{xv}^e et ^{xvi}^e siècle. La dénomination chinoise est ta-ché-fou, c'est-à-dire celui qui connaît le métier.

Le compagnon est un apprenti qui a terminé son apprentissage par un chef-d'œuvre, mais qui ne possède pas assez d'argent pour ouvrir une boutique. Quelquefois encore, son travail a été médiocre et il n'a pu faire un chef-d'œuvre.

Il reste le plus souvent avec son ancien maître. Il lui offre un bon repas à la fin de son apprentissage et s'entend avec lui, quand il désire être son compagnon.

S'il quitte son ancien maître, il peut, s'il le désire, aller chez un autre patron. Dans ce cas, la maison de thé l'aide à trouver du travail. Il peut encore quitter sa ville natale, mais là, bien qu'il garde toujours le titre de compagnon, il aura un salaire assez médiocre ; il est peu connu, en effet, et n'a pas d'outils. Il arrivera bien plus difficilement à un résultat quelconque. De toutes façons, il faudra que l'ouvrier donne au patron de la maison de thé de 1 à 2 % de son salaire pendant un mois.

Le rôle et les attributions des compagnons vis-à-vis de leur maître, sont plus stricts encore que ceux de l'apprenti. Ils sont chargés bien souvent de former les nouveaux apprentis, et de les surveiller. Ces derniers les appellent « grands-maitres ». Ils jouent les mêmes rôles que les contremaîtres des usines modernes et font preuve d'une sévérité excessive vis-à-vis des jeunes ouvriers. Ceux-ci, du reste, leur rendent en mauvais sentiments leurs mauvais traitements.

Lors de la fête de l'ancêtre-maitre (tchou-che) le compagnon remplace le maître s'il ne peut y aller pour une raison exceptionnelle. Malgré ses fonctions, le compagnon n'a ni le titre, ni le prestige du maître. Mais il peut acquérir ce titre et ce prestige à son tour, quand son maître est trop vieux pour continuer le métier qu'il exerce et qu'il n'a pas de fils capable de prendre sa succession. Dans ce cas il a l'obligation de lui assurer sa subsistance et s'il manque d'argent, il devra emprunter plutôt que de faillir à son devoir.

C'est ainsi qu'un acteur, devenu célèbre, est obligé de nour-

rir son vieux maître comme son père. Son attitude est toujours humble devant celui qui l'a instruit. Si son maître meurt, le compagnon doit aider à payer l'enterrement. Il doit de plus s'occuper de la veuve et des enfants.

Si le compagnon ne remplit pas toutes ses obligations, la corporation intervient et ne s'occupe plus de lui en cas de chômage. Cela se produit, du reste, très rarement. Si le compagnon vient à mourir, la charge de sa famille revient au corps de métier tant que ses enfants sont mineurs.

Nous trouvons des faits du même genre en France au xvr^e siècle. M. Hauser s'exprime ainsi à ce sujet : « Quand l'un d'eux mourait sans laisser de quoi subvenir aux frais de sa sépulture, c'étaient les bayles des dits compagnons qui le faisaient ensevelir aux dépens de la confrérie ; de même en cas de maladie, et d'indigence, ils le fournissaient d'aliments, médecin et apothicaire (1). »

Ce que nous ne trouvons pas en France à la même époque, c'est la bonne entente entre les maîtres et les compagnons. En effet, le règlement de la corporation a beau prescrire au compagnon la fidélité et le dévouement à son maître, le règlement du compagnonnage est en conflit permanent avec le premier. Et, alors qu'en Chine les relations entre le maître et le compagnon sont très pacifiques et empreintes d'un côté d'un profond respect, en France au contraire elles sont empreintes parfois d'hostilité. Tel maître a grandement « battu et outragé » tel compagnon ; tels compagnons n'ont pas craint « d'attaquer un maître dans sa maison pendant la nuit, » de lui tirer de la rue un coup de pistolet par sa fenêtre (2). Ils tiennent les maîtres dans une perpétuelle « soif de main-d'œuvre » (3), mettent leurs boutiques ou une ville entière en interdit (4), veu-

1. Hauser, *Ouvriers du temps passé*, p. 173.

2. Martin Saint-Léon, *Les Compagnonnages*, p. 33-36-44.

3. Id., *ibidem*, p. 48.

4. Id., *ibidem*, p. 34-40.

lent se rendre « maîtres des maîtres eux-mêmes », exercent enfin une telle contrainte que les maîtres rêvent de se fédérer pour leur résister (1) et chargent sans cesse les villes d'intervenir en leur faveur dans leurs débats avec les compagnons ; la Sorbonne, la royauté finissent par s'en mêler aussi. Au rebours également de l'ouvrier chinois, le compagnon, dans certaines professions, restait peu de temps dans une même ville et par conséquent chez le même maître. Tout ceci porte à penser que le compagnonnage influait fortement sur l'esprit du compagnon ; que s'il différait si profondément du compagnon chinois c'est que celui-ci resta toujours perdu au sein de la corporation, confondant ses intérêts avec ceux de son maître.

Par contre, le maître, a, lui aussi, des obligations envers son compagnon. Il doit veiller à l'intérêt de la communauté et à l'intérêt de chaque membre en particulier. Il se doit de tâcher d'éviter la misère individuelle et les chômages. Si un artisan se marie, ou que ses parents ou ses enfants meurent, on lui donne une faible subvention ; cette somme est naturellement plus forte lorsqu'il s'agit d'un compagnon, que s'il s'agit d'un apprenti. Le maître s'occupe aussi d'acheter un terrain au cimetière collectif ; tous les membres de la corporation donnent une petite somme à cet effet. Ce cimetière sera pour les compagnons célibataires ou pour ceux qui sont loin de leur famille.

De ces trois personnages, le maître, le compagnon, l'apprenti, ce dernier est de beaucoup le plus intéressant à étudier, c'est lui qui représente l'avenir du métier ; aussi va-t-il être l'objet des soins et du souci du maître.

1. Hauser, *Compagnonnages d'arts et métiers à Dijon*, p. 49.

2. Id., *ibidem*, p. 49.

3. Id., *ibidem*, p. 44.

4. Id., *ibidem*, p. 58.

5. Id., *ibidem*, p. 42.

6. Id., *ibidem*, p. 40.

L'éducation professionnelle était très simple autrefois ; l'apprenti, jadis, était le fils de la famille, ou bien, un enfant d'un collègue que l'on échangeait contre le sien ; aujourd'hui, des coutumes restent encore, mais la plupart du temps, les apprentis sont les fils de petits bourgeois, de petits industriels, de gens du peuple, qui n'ont pas assez de facilités pour faire des études. Les formalités sont simples ; le père de l'enfant va à la maison de thé, pour demander à être présenté à l'un des meilleurs maîtres de la ville, il indique le métier choisi. Le maître exige que l'enfant jouisse d'une bonne santé, qu'il soit honnête et laborieux. Le maître donne rendez-vous au père et passe avec lui un contrat d'apprentissage, verbal ou écrit. L'apprenti est accompagné de deux amis de la famille, qui lui servent de répondants. C'est en général dans le temple de l'ancêtre-maître, qu'ont lieu ces arrangements. Ce contrat indique la durée et les conditions de l'apprentissage. La durée est plus ou moins longue suivant que le maître fournit les aliments, les habits, le logement, ou ne les fournit pas. L'apprentissage peut être ainsi de trois, quatre ou cinq ans. Si l'apprenti rompt son contrat avant terme, il faut que les parents donnent une indemnité et payent les dépenses en nourriture et en vêtements, pour les mois passés chez le maître. Cette indemnité est de trois à cinq yuan par mois, pour la nourriture, un à deux yuan pour les vêtements. L'apprenti n'est pas payé. Cependant il reçoit en général une gratification de deux à cinq yuan à la fin de l'année. Seuls, les peintres et les vernisseurs leur accordent un faible salaire, parce que le métier est dur et qu'ils trouveraient difficilement des apprentis. Tous ces détails sont précisés dans le contrat.

Les devoirs et les responsabilités du maître sont donc importants. Il n'est que deux cas où il en soit dégagé ; quand l'apprenti s'enfuit ou se suicide, ce qui est très rare. Logiquement, plus que dans toute autre occasion, le maître devrait être tenu de se justifier de l'événement, ou sa responsabilité devrait pouvoir

être établie. Mais la sanction (1) est si forte, qu'elle est inapplicable. Pour plus de sécurité, il stipule toujours la clause de non responsabilité au début du contrat.

D'une manière générale, il doit être un véritable père pour l'enfant et doit le soigner en cas de maladie. S'il arrive malheur au maître, il doit veiller à placer son apprenti chez un autre collègue.

C'est ainsi que lorsque le célèbre graveur de Pei-p'ing, Tchang Tché, mourut, il déclara dans ses dernières volontés que tous les apprentis devaient continuer avec son frère, successeur du métier. Nous trouvons la même notion en France au xvi^e siècle ; l'enseignement professionnel était limité à un ou deux apprentis ; la veuve pouvait conserver les apprentis du défunt, uniquement si elle avait un compagnon capable, ou si elle se remariait avec un maître du métier (2). En Chine, la loi n'intervient pas. C'est seulement une coutume corporative, et cette coutume elle-même est beaucoup moins absolue que ce que nous trouvons en France. C'est surtout par le sentiment religieux, que le maître établit son autorité. Il doit donner à son apprenti l'exemple dans ce domaine ; c'est ainsi qu'il ne doit jamais s'absenter le jour de fête de l'ancêtre-maître. Il est, lui, le descendant de l'ancêtre-maître, et de ce fait, l'obéissance que lui doivent les apprentis est quasi religieuse. Désobéir au patron serait donc manquer à l'ancêtre-maître.

Les qualités exigées de l'enfant, sont des qualités passives : l'obéissance, l'application au travail, le respect envers son maître, sont tout ce qu'on lui demande. L'apprenti a cependant quelques occasions de manifester sa reconnaissance. Pour faire partie de la corporation, il ne paye jamais aucune cotisation, mais lors des fêtes dans la famille du maître, naissance, anniversaire, décès, il apporte un cadeau. A la fin de

1. Sa mort.

2. Hauser, *Ouvriers du temps passé*, p. 27.

l'apprentissage, ses parents offrent un grand dîner au patron et à ses compagnons. Les plus pauvres même n'y manquent pas. Plus tard, lorsque l'apprenti sera devenu compagnon, ses devoirs vis-à-vis de son ancien maître seront tout autres. C'est ce que nous avons déjà vu plus haut.

Comment se pratique l'apprentissage ? La réponse varie suivant que l'on considère la grande ou la petite industrie.

Dans la petite industrie, l'apprenti mange à la table du maître ; il aide à faire le ménage lorsqu'il a l'impression qu'il est vraiment de la famille. Au bout de deux mois environ, on commence à lui apprendre le métier.

L'éducation technique de l'enfant se fait en général assez lentement. C'est ainsi que chez les peintres en bâtiments, pendant toute la première année, l'enfant travaille à préparer la colle, et l'étend sur le papier. La deuxième année, il coupe le papier et fait les carcasses (1). La troisième année, il travaille avec son maître hors de l'atelier. Lorsqu'il est à même de diriger son travail, il reçoit un modique salaire, qu'il partage du reste avec son maître pendant une période de six mois.

L'éducation des apprentis maçons est, elle aussi, assez simple. Aucune règle précise n'intervient. Ils n'ont pas d'atelier, les jeunes enfants transportent la terre, les briques, les tuile, les pierres, etc... Peu à peu l'apprenti se familiarise avec les outils, il apprend à s'en servir sans l'aide du maître et du compagnon.

Chez les charpentiers, et les menuisiers, les apprentis s'habituent d'abord à manier la scie, puis le rabot. Ils essayent

1. Les peintres en bâtiments, travaillent en Chine, beaucoup plus pour les morts que pour les vivants. Quand quelqu'un meurt, il doit être accompagné à sa dernière demeure, de tous les objets, animaux personnes, qui l'ont entouré pendant sa vie. Le peintre les fabrique en carton et les peint. Les carcasses sont donc le corps de ces objets. Arrivé au cimetière on brûle tout.

ensuite de faire des objets entiers, enfin ils terminent par un chef-d'œuvre.

Dans les briqueteries et les faïenceries de T'ien-tsin, les apprentis ont un travail pénible. Ils font marcher avec leur pied, une roue excessivement lourde qui actionne un tour. Cependant ils sont fort heureux quand le patron leur donne des repas avec de la viande, à certaines dates : les 2, 12, 22, 5, 15, 25, 8, 18, 28 de chaque mois.

Chez les petits fabricants de papier, les conditions de l'apprentissage sont aussi assez dures. Nous avons eu l'occasion d'interroger certains de ces ouvriers, à Peip'ing. Ils suivent les anciennes coutumes et n'emploient presque pas les nouvelles machines ; ils utilisent l'effilochage des chiffons, les fils de laiton, les filaments de toutes sortes, battant et plongeant ces matières mille et mille fois dans l'eau. En général, le travail se fait dans une simple pièce, à la fois atelier, réfectoire, chambre à coucher.

Les apprentis, dans les fabriques de papier, sont nombreux en général. Ils se recrutent pour la plupart, parmi les paysans des environs. Souvent au bout de deux ans, ils retournent chez eux sans avoir terminé l'étude de leur métier. A domicile, pendant les loisirs de l'hiver, ils continuent à fabriquer de la pâte à papier assez grossière, dans laquelle ils utilisent les pailles de riz. Ce sont eux qui travaillent pour les grands industriels. Ceci explique que les chefs de fabrique soient obligés d'avoir un personnel nombreux.

Les conditions de travail sont plus pénibles encore dans la corporation des vernisseurs. Les apprentis sont tenus très sévèrement. Le travail est dangereux, l'enfant pour y rester doit être vigoureux. Souvent, en effet, il y a des émanations de vernis qui attaquent la peau. On cherche à vaincre la répulsion de l'enfant, en lui tapant sur les doigts pour le forcer à faire son ouvrage. Il arrive cependant que l'enfant s'échappe. Dans ce cas là, la famille doit une indemnité au maître, sui-

vant le tarif fixé par les contrats (1). L'apprentissage se termine toujours par le chef-d'œuvre. Il n'est pas nécessaire d'avoir été compagnon pour pouvoir passer maître, il s'agit, pour l'apprenti, de montrer tout ce qu'il a acquis de connaissances, son habileté et son ingéniosité. Cette ingéniosité peut se traduire par un produit original, ou par une technique plus savante, plus commode, ou arrivant plus rapidement au but. Le bénéficiaire de l'œuvre ne sera pas l'apprenti, mais le maître. Il y trouvera la récompense de son enseignement et de ses efforts persévérants. M. Tchang Te-tchuan, qui en avril 1929, nous a donné une liste de métiers dans lesquels les vieilles coutumes sont encore observées, dit qu'à T'ien-tsin il y en a quarante-huit. Ce sont :

Les menuisiers, sculpteurs, graveurs, vernisseurs, maçons ; les peintres du bâtiment, brossiers, teinturiers, tisserands, fabricants de colle, charrons, plombiers ; les orfèvres, quincailliers, polisseurs de jade, tisseurs de rotin, brodeurs, cordiers, tailleurs, chausseurs, cordonniers, herboristes, cotonniers, fabricants de poudre de riz, de pinceaux, les fleuristes, fabricants de conserves, doreurs, gratteurs de bambou (2), pâtisseries, fabricants d'huile, d'encens, de sucre, tanneurs, etc..

Cependant les petites industries et les petits métiers, n'ont pas tous la même place dans la hiérarchie sociale. La coutume veut qu'on les classe en six groupes. Dans chacun de ces groupes, nous trouvons des formes d'apprentissage légèrement différentes. Ces sont :

1° Les artisans des ateliers moyens en général. Ils doivent être avec leur maître comme ils seraient avec leur père. Une fois jeunes maîtres, ils conduisent leurs apprentis saluer leur vieux patron ; ceci prouve combien ils sont attachés aux vieilles coutumes ;

1. Voir page 281. Martin Saint-Léon, *Histoire des corporations de métier*.

2. On râcle le bambou pour en faire des meubles.

2° Les polisseurs, les tapissiers, teinturiers, quincailliers, brodeurs, chapeliers, bottiers.

Là encore se conservent les anciens usages. La boutique est en même temps atelier ; les apprentis sont en général peu nombreux, et forment une grande famille.

3° Les ouvriers du bâtiment. Le maître commence par embaucher le compagnon, puis il s'adresse à la maison de thé pour avoir des apprentis. Rien de spécial à signaler.

4° Les artisans de petits métiers : coiffeurs, raccommodeurs de porcelaine, petits cordonniers. On classe dans cette catégorie, tous ceux qui travaillent hors de chez eux.

Dans ces corps de métiers, les apprentis sont très jeunes. Alors qu'en général on commence l'apprentissage vers quatorze ans, chez les coiffeurs on débute vers dix ans. La discipline est très stricte. L'enfant doit se tenir debout devant son supérieur ; et toujours le soigner comme son propre père. Cependant les responsabilités du patron sont elles aussi très lourdes. C'est ainsi que lorsqu'un apprenti ou un compagnon se rend dans une maison et qu'il y vole quelque objet, la personne lésée s'en prend directement au maître. Si l'employé se sauve, c'est le maître qui fait de la prison. Le voleur est rayé de la corporation et son maître est déshonoré. « Notre travail est considéré comme inférieur, disent les coiffeurs, mais notre honneur doit être supérieur pour gagner le paradis dans l'autre monde ».

5° Les comédiens, les chanteurs. Ceux-ci comme jadis en France les acteurs, sont considérés comme très méprisables. Il est scandaleux d'avoir des relations avec eux. Le mépris dont on les accable, n'a fait que développer chez eux, la solidarité. Si, par exemple, quelqu'un bat un acteur, tous ses collègues le vengent.

Le maître doit s'occuper de l'apprenti pendant sept ans, mais par contre celui-ci doit le suivre jour et nuit. On distingue du reste deux sortes de maîtres. Le maître principal (direc-

teur) qui dirige l'ensemble de la maison, et celui qui est spécialement chargé de l'instruction de l'apprenti. Ce sont en général les vieux acteurs riches et célèbres, les fondateurs de théâtre.

Le maître est chargé d'apprendre le métier aux enfants, depuis leur jeune âge (six à sept ans environ). Comme dans la plupart des métiers, le compagnon doit s'occuper de son maître lorsqu'il est vieux.

6° Les petits marchands et les petits industriels, tels que les pâtisseries et les charcutiers. L'apprentissage est, chez eux, de trois ans. Mais là il n'existe aucun lien familial, seul l'argent compte. Les apprentis sont du reste payés à l'année.

Dans les grandes industries cependant, les conditions de l'apprentissage, sont tout à fait différentes. De plus en plus les vieilles coutumes tendent à disparaître, au lieu de l'apprentissage familial, c'est véritablement l'éducation professionnelle.

C'est en 1880, à Chang-haï, que les manufactures de soie se mirent à employer des machines, Canton suivit l'exemple, puis toute la province de Kiang-sou. Vers 1909, quatre-vingt-dix fabricants de soie prirent leurs inscriptions au ministère de l'industrie et du commerce. Le même fait se produisit dans l'industrie du papier. Les machines commencèrent à être employées en 1908, à Nan-Sin, à Canton, à Chan-Tong, à Ngan-Houes. Dès lors la condition de la maîtrise et de l'apprentissage changea. A la même date le gouvernement organisa un enseignement technique à Chang-haï, à Pei-p'ing, à Canton. Là on procurait des ingénieurs, qui, à leur tour, formaient plus tard les apprentis.

Peu à peu la grande industrie, en complétant l'œuvre de l'Etat ou des provinces pour ses propres besoins, institua des écoles pour les apprentis où l'enseignement était à la fois industriel et commercial ; « La Commercial Press » créa plusieurs de ces écoles. Des techniciens ou des chefs d'atelier

enseignaient avec une méthode à la fois scientifique et pratique. La première de ces écoles fondée en 1908, correspond à peu près aux écoles pratiques françaises. Elle portait en chinois le nom « d'école de comptabilité ». Elle comptait quarante élèves ; un an après, le nombre était doublé, car on ne se bornait pas à recevoir les « jeunes travailleurs » (1), mais aussi tous ceux qui s'intéressaient à ces questions.

En 1909, une école annexe lui fut adjointe et l'enseignement comprit trois degrés :

L'école primaire, primaire supérieure, et secondaire.

L'école primaire ou école primaire professionnelle, suit le programme établi par l'Etat ; on y enseigne la Morale, les langues chinoise et anglaise, des notions générales d'Histoire, de géographie, d'arithmétique, etc...

Le programme de l'école primaire supérieure comprend la Morale, les langues chinoise et anglaise, les études historiques et géographiques sur le commerce et l'industrie, l'algèbre, la géométrie, la comptabilité, la physique, la chimie, l'hygiène.

Quant à l'école secondaire, elle comporte à peu près les mêmes matières : Morale, langue chinoise et anglaise, étude historique et géographique du commerce et de l'industrie, comptabilité, physique et chimie, mécanique, électricité industrielle, économie et législation ouvrière.

On reste trois ans dans chacune de ces écoles. L'école primaire comprend les jeunes ouvriers qui savent seulement lire, écrire et compter.

L'école primaire supérieure comprend des diplômés de la précédente école ; ils se destinent au commerce et à l'industrie.

L'école secondaire est réservée aux employés des industries et aux jeunes ouvriers ayant terminé les deux premières écoles. Vu l'accroissement du nombre d'élèves de ces classes, on a été obligé d'agrandir l'école en 1910.

1. On appelle les apprentis de la grande industrie « jeunes travailleurs ».

En 1911, on perfectionna le programme en y ajoutant un cours pratique commercial et industriel, pour compléter les connaissances techniques des ouvriers. L'école des typographes fut fondée dans toutes les villes où se trouvait une succursale de la « Commercial Press ». Ainsi on instruisait d'innombrables ouvriers. En 1914, elle créa encore l'école normale professionnelle et établit des cours par correspondance. Ces derniers furent divisés ainsi : études des langues chinoise et anglaise, mathématiques, comptabilité, littérature chinoise et cours de commerce. En 1926, huit mille ouvriers sortirent de cette école.

Les différentes branches de la grande industrie s'inspirèrent de la « Commercial Press » et créèrent différentes écoles trop nombreuses pour être citées. De plus, la loi de 1923, obligea les industriels et les chefs de manufacture qui employaient plus de mille ouvriers à fonder une école primaire professionnelle.

Enfin, après la transformation politique de 1928, de nombreuses associations syndicales, fondèrent des cours du soir pour les travailleurs illettrés. Le but de ces cours est de suppléer aux connaissances souvent insuffisantes des travailleurs de l'industrie et du commerce. On leur enseigne les langues chinoise et anglaise, les questions économiques et commerciales. Il y a trois degrés : cours élémentaire, secondaire, cours commercial. Chaque cours se limite à une quarantaine de travailleurs qui les suivent gratuitement. On exige un yuan pour s'inscrire au cours élémentaire, et deux yuan pour s'inscrire au cours commerciaux. On rembourse ces yuan à la fin de l'année.

Disons, en passant, que l'idée de ces cours du soir n'était pas nouvelle. En 1910, notre père, directeur de l'Ecole Normale de Lio-Ning (Moukden), autorisa ses élèves à enseigner gratuitement aux illettrés de toutes les classes. Puis notre grand réformateur Houang Sing, fit des conférences aux cours.

du soir, à Tchang-Sa de la province Hou-Nan, où il propagea l'idée de la première révolution, ce qui éveilla l'attention de la police avant la République. Ce système est mis en pratique, maintenant dans toutes les villes. Une réforme de 1928 réorganisa tous ces cours. Ils sont sous le contrôle du parti politique, Kouo-Min-Tang. On force presque les ouvriers à y assister et en même temps que leur métier, on leur enseigne la politique actuelle.

Les cheminots, eux aussi, voient leur sort s'améliorer. En 1921, Ye-Kong-Cho, le ministre des transports, décida la création d'un certain nombre d'écoles pour les cheminots des lignes suivantes :

Pei-p'ing (Pékin) à Lio-Ning (Moukden).....	(14.720 cheminots)
Pei-p'ing (Pékin) à Hankéou.....	(6 392 —)
Pei-p'ing (Pékin) à Souei yuan.....	(7.451 —)
Tien-tsin à Pou-keou.....	(5.592 —)

Il y eut d'abord douze écoles professionnelles, trois sur chacune de ces quatre lignes. L'enseignement était naturellement gratuit, l'Etat fournissait aux ouvriers qui suivaient les cours, les livres et les accessoires nécessaires. Le nombre des ouvriers qui fréquentèrent ces écoles dépassa toutes les prévisions. Exemple : à Tsi-nan, 596 adhérents.

Au bout de deux ans, cette œuvre d'éducation fut abandonnée, par suite de changements politiques, puis elle fut reprise et complètement transformée. On rétablit les écoles professionnelles, les conférences sur les questions de morale sociale et d'hygiène publique. L'éducation qu'on donne aux ouvriers varie avec l'âge. Ceux de quarante ans, suivent les conférences du dimanche, ceux de trente ans, ont des cours spécialement institués pour eux ; les jeunes ouvriers suivent des cours de culture générale professionnelle (1).

1. Rapport présenté par le gouvernement de la République chinoise à la Conférence internationale du travail. Pékin, 1925, p. 1 à 5.

Les corporations de métier se sont transformées peu à peu dans certaines villes, comme nous venons de le voir. Tant que le régime corporatif existait, aucune liberté d'agir n'était accordée à l'inférieur. L'obéissance était sa principale vertu. Son suprême espoir était de devenir compagnon, afin de jouir de quelque indépendance. Lorsqu'il était maître, ensuite, en installant une boutique ou un atelier, il commandait, à son tour, deux ou trois apprentis.

Ce qui nous intéresse surtout dans cette étude, ce n'est pas la hiérarchie qui existait entre maître et compagnon mais bien plutôt l'idée collective d'union et l'éducation transmise à l'apprenti. Le lien était principalement basé sur le culte de l'ancêtre-maître ; lorsque les rites de ce culte disparurent, il devint beaucoup moins fort. L'association corporative se laïcisa. De nouvelles formules sociales répondirent à la nouvelle organisation.

Il n'y a plus de maître profondément respecté, de compagnon, d'apprenti. Il n'y a plus que le patron. Le contre-maître remplace le compagnon, et s'occupe de l'enseignement pratique.

Jadis le salaire était inconnu de l'apprenti, mais il était l'objet de soins particuliers de la part du patron. Aujourd'hui, les jeunes ouvriers travaillent pour avoir un gain, et ils n'ont aucun attachement au patron. Cependant si ce dernier est charitable et bienfaisant, il crée des institutions pour les jeunes qui ne possèdent pas encore parfaitement leur profession.

Les grands industriels, d'une manière générale, se soucient fort peu de l'éducation des travailleurs ; cela se remarque dans les filatures de soie et de coton de Chang haï ; cela tient à deux causes : d'abord à la présence des capitalistes étrangers ; d'autre part, à ce que les premiers résultats de l'enseignement technique ont un peu déçu les employeurs. Ils ont constaté un manque de pratique regrettable. Ce fait n'était pas unique et

en France même, où l'enseignement professionnel est plus ancien, on sent une désillusion analogue. Le jeune homme qui sort des Arts et Métiers, doit dans la branche qu'il choisit, recommencer un nouvel apprentissage purement pratique, et on se prend à regretter l'enseignement corporatif (1). Toutefois en Chine, malgré les médiocres résultats du début, les parents continuent à envoyer les enfants aux écoles professionnelles.

La transformation de l'enseignement professionnel répond à une grande nécessité. Il importe plus que jamais que les ouvriers soient instruits et habiles, qu'ils soient spécialisés tout en ayant sur leur métier des connaissances générales qui les rendent aptes à des besognes intelligentes. Il est donc prématuré de se désintéresser de tout effort dans cette voie et il est à espérer que les améliorations juridiques, et la diffusion de l'instruction, mettront le pays dans la voie de l'expansion économique.

1. Martin Saint-Léon, *La crise de l'apprentissage et la réforme de l'enseignement professionnel*.

CHAPITRE IV

LES SECRETS DE MÉTIER ET LES CORPORATIONS

Le secret de métier : trait caractéristique de la corporation chinoise. — Comment le secret est gardé. — Quelques exemples. — Survivance des anciennes coutumes. — Intervention de l'Etat : il maintient et protège le secret.

On trouve difficilement dans le monde occidental, au moment du plein épanouissement des corporations, quelque chose qui se rapproche des secrets de métier que l'on se transmet de génération en génération dans un même corps de métier. Tout au plus y a-t-il une vague analogie avec les secrets transmis par testament de père en fils, chez les alchimistes. Mais ces alchimistes s'occupaient de sciences qui étaient plus ou moins occultes et pour cette raison ils restèrent le plus souvent isolés. Ce n'est que dans la haute antiquité égyptienne que l'on voit une caste, celle des prêtres, s'occuper du travail des métaux et en garder jalousement le secret (1).

Il existe chez nous bon nombre de métiers que l'on peut qualifier de « secrets » ; c'est là qu'apparaît la supériorité du fils sur la fille. En Chine le secret du métier est uniquement confié aux enfants mâles ; les filles en sont jalousement exclues.

1. Secret de la pourpre. Secret des émaux. — Berthelot, *Les origines de l'alchimie*, p. 23.

Si par hasard, il n'y a pas de fils, dans une famille, l'adoption s'impose. Ainsi se transmet de génération en génération, un secret de fabrication quelconque, qui fait la renommée de ceux qui le gardent précieusement.

Etudions plus en détail, quelques-uns de ces métiers, et leurs rapports avec les corporations. On peut, pour plus de facilité, les grouper ainsi :

Les industries alimentaires,

Les industries chimiques,

Les industries de luxe.

Si vous entrez un jour à Pei-p'ing (Pékin) au restaurant Sa-houo-kiu, on vous servira des produits d'un goût succulent, et dont il est impossible de savoir la composition. Le restaurant est en même temps une charcuterie fort renommée, on y vend, dit-on, un porc par jour.

Dans la province de Hou-nan, on vous fera déguster des conserves de légumes exquises, mais dont personne n'a jamais pu découvrir le secret.

Dans le travail de la porcelaine, chaque atelier a une technique spéciale dont le secret est gardé avec soin. Le même fait se produit dans la fabrication du savon à l'ancienne manière. Dans ces industries dont on pourrait multiplier les exemples, les intéressés veulent conserver strictement le métier de leurs ancêtres, et veulent que le nom de leur famille s'attache à ce produit. Pour cette raison, les filles qui, elles, plus tard changeront de nom, sont exclues de ce secret. On va même jusqu'à les enfermer. Par contre, les belles-filles sont initiées, peu de jours après leur mariage.

Cependant, il est des cas où la fille de la maison peut, elle aussi, connaître le secret, si elle ne se marie pas. Puisqu'elle ne change pas de nom, elle est considérée comme un fils. Mais il faut qu'elle adopte un des fils de son frère ou de son cousin germain du côté paternel.

Le secret, déjà sévèrement gardé dans les industries alimen-

taires, l'est plus jalousement encore, chez les pharmaciens. Ils sont nombreux les pharmaciens chinois qui se piquent de guérir telle ou telle maladie, grâce à leur spécialité secrète !

Ainsi T'ong-jeu-T'ang prépare un remède appelé Ts'i-tch'en t'an qui guérit la fièvre des nouveau-nés. Une poudre spéciale existe encore contre la dysenterie chez l'enfant, c'est le Pao-tch'eWan-ying-san.

Tel autre pharmacien possède des spécialités merveilleuses, pour les maladies de la femme, les névralgies, les migraines, les rhumatismes et la grippe.

On compte facilement des centaines de remèdes secrets, avec garantie de guérison. Ils sont employés non seulement en Chine, mais encore au Japon et en Amérique.

Ces produits pharmaceutiques se font, eux aussi, en dehors des femmes de la famille. On leur permet de collaborer à la fabrication, mais on veille à ce qu'elles ne comprennent pas ce qu'elles font. On apprend le métier au fils, ou neveu, ou même au petit-fils (par le fils). A leur défaut, on adopte l'enfant d'un collègue.

C'est surtout dans les industries d'objets précieux que le secret est soigneusement gardé.

A Pei-p'ing (Pékin) nous avons des batteurs d'or, qui frappent l'or jusqu'à en faire un véritable papier. Ce dernier est utilisé comme monnaie, ou pour l'orfèvrerie. L'application de ces feuillets sur les objets en métal pour en faire un article enveloppé d'or est une opération tout à fait difficile et délicate. Les ouvriers laissent voir cette fabrication à son début, lorsque la matière commence à s'amincir, puis ils prient poliment les visiteurs de sortir. Ces artisans sont au nombre de sept. Ils sont organisés en corporation et n'ont pas d'apprentis. A la fin de leur vie, ils lèguent leur secret, soit à leur fils, soit, à son défaut, à leur fils adoptif, qui est en général l'enfant d'un de leurs collègues.

Cet apprenti adoptif, s'engage par un contrat précis, à

subvenir aux besoins du vieil homme, ou à ceux de sa veuve. Après sa mort si le jeune homme ne tient pas sa promesse, la corporation le punit sévèrement : on l'enferme jusqu'à ce qu'il regrette sa conduite. Dans un cas grave, mauvais traitement, meurtre, la police intervient ; la prison ou la mort sera son châtiment.

Les polisseurs et lapidaires de jade forment une corporation, célèbre dans toute la Chine, et même au delà. Ils taillent les bijoux, le jade surtout. Celui-ci devient fin et brillant. Ils ne permettent de visiter les ateliers que très superficiellement. Le secret se transmet de père en fils, comme pour les autres industries. Cependant il est gardé plus strictement, peut-être encore, qu'ailleurs, car leur métier est véritablement national. C'est ainsi qu'une dizaine d'entre eux, décidèrent de partir clandestinement au Japon, sur la demande des Japonais. La corporation centrale des métiers, et la corporation centrale du commerce, leur interdit d'émigrer en tant que représentants d'un métier national. Cependant, ils allèrent jusqu'à Tien-Tsin, et là, furent arrêtés par la police. Il y eut ensuite un procès, entre les Japonais et les corporations centrales. L'Etat intervint. Les dix hommes rompirent leur contrat et ne partirent pas.

Les orfèvres, eux aussi, veulent défendre la contrefaçon, protéger leurs intérêts professionnels. On ne peut assister, par exemple, à la fonte de l'argent, pour la fabrication de tel ou tel bijou. Le poinçon sert de garantie, mais il n'a pas la valeur personnelle qu'il avait en France, par exemple au ^{xiii}^e siècle, alors que l'on détruisait le poinçon des maîtres après leur mort (1).

En Chine, c'est uniquement lors d'une faillite qu'un pareil fait se produit. Bien d'autres petites industries, plus ou moins

1. Martin Saint-Léon. *Histoire des corporations de métiers*. L. 5, Ch. 4, p. 471.

importantes, gardent, elles aussi, leur métier secret. Ainsi dans la province de Kiang-Si, les fabricants de porcelaine, qui arrivent à peindre tous les animaux avec des yeux, extraordinairement vivants.

Ainsi, à Canton, les sculpteurs d'ivoire qui font une série de tout petits globes emboîtés les uns dans les autres. Personne n'a jamais trouvé le secret de ce jouet ingénieux. Mais ce secret n'est pas toujours réservé à des objets de valeur. Nous l'avons vu dans une fonderie de clochettes de Pei-p'ing (Pékin). Ces clochettes dont la sonorité est particulière, servent aux chameaux du Nord de la Chine. Chaque famille demande un son de cloche spécial pour son troupeau. Pourtant, il n'y a là aucun travail extraordinaire ; c'est un morceau de bronze, moulé en forme de clochette. Lorsque les clients réclament un son aigu ou grave, le maître met la cloche dans le feu, en la martelant quelque peu. Le procédé n'a pas encore été découvert.

Citons encore, pour mémoire, la fabrique de hachettes, qui servent à couper les racines employées chez les pharmaciens, les petits instruments en fer rond, parfaitement évidés et longs de quatre à cinq centimètres, qui permettent aux tisseurs de rotin et de roseaux de couper à la fois trois ou quatre brins. Là, encore, le secret est de rigueur, et ces petites industries, depuis des siècles, sont dans les mêmes familles.

Cependant, en dépit de tous ces usages, implantés dans notre pays depuis si longtemps, l'Etat fit voter en janvier 1914 (1), une loi, qui, si elle ne lui permettait pas de connaître ces divers secrets, lui donnait du moins un droit de contrôle. Toute entreprise commerciale devait s'inscrire au ministère du commerce et de l'industrie. Ainsi un pharmacien donne son nom, le nom de ses produits, et dépose sa signature. De cette manière, les contrefaçons sont évitées ; s'il y a plainte

1. Siao Chan-tch'ou, *Six nouvelles lois actuelles de la République de Chine*, t. 7, p. 8, n° 1, p. 9.

de la part du public, si un remède aggrave l'état d'un malade; si un bijou ne possède pas la valeur que lui attribue le fabricant, l'Etat intervient et punit. La fabrique est fermée, le commerçant paie une amende assez élevée. Ainsi donc, le commerçant qui garde son métier secret, à un double but, il cherche à éviter l'imitation et veut par là limiter la concurrence. C'est qu'il s'agit de sauvegarder l'intérêt professionnel. D'autre part, il désire que ce métier reste dans sa famille, que son nom soit attaché à ses produits, il cherche à assurer la sécurité familiale.

Si nous avons affaire à un spécialiste isolé, un pharmacien par exemple, il se peut qu'en cas de mort subite, le secret se perde. Si, au contraire, nous avons affaire à une corporation, comme celle des batteurs d'or par exemple, le secret ne disparaîtra pas. La corporation veille à sa conservation, et même à son développement.

Elle joue donc le rôle de protectrice, et assure la sécurité de ses membres. L'Etat, lorsqu'il intervient, aide la corporation dans un autre domaine, à savoir : la protection économique du pays ; tel métier, jugé national, ne peut émigrer.

La corporation a donc un double rôle, elle assure la sécurité professionnelle et familiale, en même temps que la sécurité économique du pays.

Cependant, ce désir de garder secret un travail, ne se trouve pas uniquement en Chine. Lors d'un de nos voyages en Alsace (à Mulhouse) nous avons essayé de visiter quelques filatures ; bien souvent, on nous a montré uniquement l'article commercial. C'est le propre de beaucoup d'industriels, satisfaits de leur fabrication, et des profits qu'elle donne, de chercher à en garder le secret.

A Nancy, il n'est point permis de visiter les usines Gallé et on ne sait pas comment est composée la pâte de verre ; de même chez Daum et chez Walter. Certains industriels emploient des catalyseurs pour donner à leurs produits des

qualités que sans eux ils ne pourraient avoir ; mais ces catalyseurs restent inconnus du public. Aux environs d'Avesnes, les femmes ont une façon spéciale de fabriquer le point de Malines, mais elles n'en soufflent mot.

Ce sentiment est donc naturel, mais chez nous, il est beaucoup plus répandu, et devient l'objet d'une organisation que les pays d'Europe ignorent.

CHAPITRE V

L'ÉTAT ET LA CORPORATION

Surveillance de la police sur les métiers et le commerce. — Le système des patentes et son fonctionnement actuel. — Les marchés (le marché de Pékin). — Les Ya-teu. — Aubergistes et entrepreneurs de placement. — La corporation chinoise à l'heure actuelle.

Nous avons pu constater, dans un de nos premiers chapitres, la distinction qui existait entre la corporation de métiers et celle des commerçants.

Le système corporatif s'implantait librement dans notre pays, là où il y avait des artisans et des commerçants. Les uns et les autres formèrent des corporations distinctes. Peu à peu, l'institution juridique s'imposait. Chaque groupe devenait une sorte de caste dont les membres se multipliaient comme les cellules d'un corps en voie de développement.

Les corporations se différenciaient les unes des autres et étaient sous la surveillance directe ou indirecte du gouvernement. Celui-ci homologuait le règlement civil de l'institution des métiers et du commerce, s'occupait des groupements des travailleurs, des producteurs et des marchands.

L'administration corporative entendait que les associés se fissent immatriculer à la mairie ou à la préfecture. Là, on leur délivrait une patente individuelle ou collective. Cette patente favorisait l'extension du commerce. Quatre ou cinq personnes

pouvaient y être inscrites et remplir les fonctions de courtiers pour le temps désigné sur l'acte officiel.

Le système des patentes existait depuis 1851 (1). La République l'a perfectionné par l'ordonnance de la préfecture de la police de Pei-p'ing.

Cette ordonnance de 1922 traitait :

1° Du courtage et des commissions des marchés intérieurs et de l'exportation ;

2° Des rapports des courtiers avec les producteurs et les marchands ;

3° Des entrepreneurs et des commissaires de surveillance des denrées, pour l'octroi (Kouan-ts'ie) des passages des villes ;

4° Des intermédiaires transformant en hypothèques les biens mobiliers et immobiliers ;

5° Des auberges situées sur la grande route et indiquées par les intermédiaires ;

6° Des entrepreneurs de placement des domestiques.

Cette ordonnance, qui subsista jusqu'en 1927, précisait donc la surveillance exercée par l'Etat sur les diverses corporations.

C'est sur les marchés que la surveillance de la police se montre la plus stricte, et que peut se voir, le plus nettement, son travail.

Les marchés à Pei-p'ing, occupent de vastes emplacements fixés par ordonnance. Un simple coup d'œil jeté sur une place de cette ville nous le révèle. Ils s'étendent de la porte Tcheng-Yan-Meng, Tch'oung-Wen-Meng au pont de Hon-Fan, au quai Si-ts'ou-Che-Kéou.

Tous n'ont pas lieu en même temps. On distingue un marché de jour et de nuit. Le premier commence à l'aube, et finit au crépuscule. Celui de nuit commence à 19 heures en été, et dure jusqu'à minuit. A partir d'octobre, il commence à 18 heures.

1. *Ta-ts'ing lu-li*, kiuen XV^e, p. 2.

Le marché du Pont Hon-fan, a lieu les 1, 4, 7, 11, 14, 17, 21, 24, 27 du mois. Celui du quai Si-tcheou-che-Kéou, les 2, 5, 8, 12, 15, 22, 25, 28... celui de la Porte Tcheng-Yang-men, les 3, 6, 9, 13, 16, 19, 26, 29 du mois.

Dans les marchés de nuit, on loue de grands et de petits emplacements pour les boutiques, soit au mois, soit au trimestre ou à l'année. Tout vendeur doit s'inscrire à la police ou à la municipalité. Cette dernière lui donne un permis. On délivre les permis par carnet de 9, avant le 5 de chaque mois.

Si le vendeur ne s'inscrit pas, on le déclare en contravention et il paie une amende.

Le prix d'une grande boutique est de huit sous chinois par jour. Le prix d'une petite boutique est de cinq sous chinois par jour.

Cependant on ne peut vendre sur ces marchés toutes sortes de marchandises. Sont interdits :

A) Les produits alimentaires malsains.

B) Les gravures et livres immoraux et toutes publications immorales.

C) Certaines marchandises spécialement prohibées, telles que : l'opium, les armes.

D) Les remèdes défendus.

E) Les jeux de hasards.

Pour le marché de jour, les ordonnances sont les mêmes ; mais le prix des boutiques varie :

Pour une grande boutique on paie 120 sous (environ 3 fr.).

Pour une moyenne boutique on paie 80 sous (environ 2 fr.).

Pour une petite boutique on paie 60 sous (environ 1 fr. 50).

Promenons-nous un matin, sur les boulevards Hio-che, rue T'ang-si-pé, du quai Tsen-ts'i jusqu'au hong-kiao. Le marché s'installe.

Les agents de police surveillent le travail des « bleus », balayeurs et arroseurs de la ville. Ces hommes de corvée

apportent, deux par deux, sur leurs épaules, un grand seau de bois rempli d'eau ; d'autres ont des sortes de grandes louches en bois et arrosent de tous côtés pour éviter la poussière.

Cette préparation est terminée très tôt. Les cultivateurs arrivent bientôt ainsi que les marchands ; les boutiques s'installent. Toutes les industries ont une place particulière.

On vend sur le marché des produits de différentes catégories : mobilier, habits, étoffes, produits alimentaires, bijoux vrais ou faux.

Les vendeurs, les producteurs et les acheteurs ont conservé les traditions régionales : certains vendeurs crient leurs marchandises ; d'autres agitent de la main droite leurs longues manches et, empruntant le langage des sourds-muets, font des signes spéciaux à leurs collègues et aux intermédiaires. Les acheteurs se promènent de long en large en marchandant les articles qui leur plaisent.

En général, il vient à ces marchés une foule considérable, où se bousculent hommes, femmes et enfants.

Les bijouteries ont des reflets multicolores produits par l'abondance et la variété des bijoux. Les belles dames, absorbées par la contemplation de ces précieux joyaux, ne les quittent pas des yeux. Les bijouteries sont situées sur la droite du marché. De même, les magasins d'objets de bronze, de cuivre, de coutellerie.

Les bouquinistes exposent, accrochés, de grands et de petits panneaux à desseins peu visibles. Ces panneaux attirent une quantité de connaisseurs, qui les examinent consciencieusement en se disputant au sujet de leur valeur. Les jeunes gens et les jeunes filles feuillettent de vieux bouquins. Les marchands parlent bas : c'est l'usage des intellectuels de prendre des airs « mystérieux ».

Les regards sont expressifs et doux ; et l'on remarque un sourire stéréotypé sur le visage des antiquaires. Les fleuristes

ornent les fenêtres, les portes et jusqu'aux plafonds de leurs échoppes de fleurs artificielles. Une foule compacte de porteurs circule, traînant leur pousse-pousse en cherchant des clients. On entend des coups de fouets, des cris sourds, de lourds roulements de voiture qui s'arrêtent derrière le boulevard du marché. Les malheureux passants sont abasourdis par tout ce vacarme, complété par les vociférations des crieurs de vieux habits. Et voici, maintenant, sur la gauche du marché, les magasins de produits alimentaires. Admirons les étalages débordant de friandises variées dont l'arome tentateur fait surgir des nuées de gourmands.

Il est temps de revenir aux agents : les uns stationnent par deux ou trois, tantôt isolément. D'autres, vont et viennent dans les ruelles, en observant attentivement ceux qui entrent et sortent.

Les grandes et petites boutiques du boulevard du marché, s'étendent dans ces ruelles qui le bordent à droite et à gauche. L'aspect est pittoresque. Des enseignes sont suspendues à chaque bâtiment et à toutes les hauteurs, zigzaguant en tous sens. Presque toujours, ces boutiques n'ont qu'un rez-de-chaussée. La vie intense de ces marchés nous donne un aperçu de la variété des métiers, et de l'importance du trafic.

Nous avons vu comment la police donnait des patentes, veillait à ce que certains produits interdits ne soient pas amenés sur le marché ; elle tend, avant tout, à maintenir l'ordre, et à faire régner la paix entre les commerçants et les producteurs. Mais ses attributions sont plus étendues encore. Le marché, en effet, ne comprend pas uniquement des marchands avec leurs étalages. Dans les ruelles avoisinantes, de petites industries sont installées : elles doivent s'inscrire en déposant leurs statuts, et un échantillon de tous leurs produits. Cet enregistrement se fait au ministère de l'Industrie et du Commerce, ou à la mairie. Les formalités légales une fois remplies, les petits industriels recrutent des apprentis qui leur sont présentés par

des gens connus. Les apprentis doivent signer un contrat.

C'est sur cette classe de petits industriels que l'action de la police est très importante.

Ces toutes petites industries se trouvent dans les ruelles du boulevard Tchang-yuan-men, et il n'y a aucune distinction entre l'atelier et la boutique. Les ouvriers et vendeurs sont installés dans la même pièce. Si, par exemple, on veut une paire de ciseaux, on pénètre parmi les travailleurs et on les voit à l'œuvre. Le patron du magasin cumule les fonctions de maître et de commerçant.

Certaines petites industries ont une renommée véritable ; et la police exerce sur elles une moindre surveillance ; tel est le cas de la fabrication des ciseaux Wang ma-tseu.

Jusqu'en 1927, les ordonnances de police s'appliquaient à toutes les industries nouvelles, importantes ou non.

C'est ainsi que les tisserands étaient très sévèrement surveillés quant à la fabrication de leurs tissus. Ils devaient respecter la qualité permise, la longueur et la largeur indiquées dans leurs statuts (1) tout comme les tisserands français du xvii^e siècle et du xviii^e siècle devaient respecter les règlements édictés par Colbert et ses successeurs (2).

Autrefois, si un tisserand se mettait en contravention, ou ne fournissait pas la qualité établie, il était puni de 50 coups de bâton.

Mais la surveillance de la police ne s'exerçait pas assez fidèlement et la fonction officielle de commissaire fut supprimée. Auparavant, l'un d'eux avait été condamné à trois ans de prison pour avoir accepté mille taëls d'un industriel (3).

Depuis, la sanction corporelle du délit commis par l'industriel a été remplacée par une amende (4).

1. *Ta-Ts'ing-Lu-Li*, kiuen VIII et IX, p. 4.

2. Levasseur, p. 64, 65, 66, 67, 68, 69. Introduction.

3. *Ta-Ts'ing-Lu-Li*, kiuen XV, édition 1910, p. 3.

4. *Ta-ts'ing-Lu-Li*, kiuen XV, édition 1940, p. 3.

Chez les ouvriers typographes aussi, la surveillance de la police s'exerçait avec beaucoup de sévérité. D'après une loi, d'octobre 1919, toutes les fois qu'ils désiraient opérer des transformations dans les ateliers, ils devaient adresser une demande à la municipalité de l'arrondissement (1).

La police inspectait, deux fois par mois, le travail des ouvriers. Une fois par an, elle vérifiait l'application des statuts, les conditions de l'hygiène des travailleurs ; les questions de moralité faisaient l'objet d'un examen attentif. Elle s'enquérail, également, de l'état de santé des travailleurs. Mais c'était seulement dans les ateliers d'au moins 100 ouvriers, que la police vérifiait l'application de ces lois (2). Elle ne s'occupait pas, par conséquent, du travail à domicile lorsque le père travaillait avec ses enfants, chez lui.

En dehors des petites industries il existait une catégorie de personnages sur lesquels la surveillance de la police s'exerçait de très près. J'ai nommé les Ya-tseu.

Les Ya-tseu, qui servaient d'intermédiaires aux petits industriels qui désiraient du travail, aux producteurs qui souhaitaient trouver un acheteur, étaient sur le marché chinois un élément de trouble et de perturbation. Ils savaient exciter les jalousies des uns et des autres, et visaient, avant tout, à satisfaire leur ambition et leur cupidité.

La police intervint donc, et limita de plus en plus leurs attributions. Lorsqu'ils essayaient de faire monter ou baisser les prix, sans raison apparente (3), ils encouraient la peine de 80 coups de bâton et la police avait le droit légal d'exiger que l'acte de patente lui soit montré comme témoignage professionnel. Si cet acte n'avait pas été renouvelé au bout de cinq ans de durée, et que le Ya-tseu en ait simulé le renouvellement, pour ce délit, la loi de 1851 prévoyait une sanction de

1. Tchang Tcheng-hio, *Collection des six codes en vigueur et de loi et règlements judiciaires*, t. V, p. 89.

2. Li Kien-houa, *Problème ouvrier et législation*, p. 1 suppl.

3. Ta-Tsing-Lu-Li, kinen XV, p. 2-6.

60 coups de bâton (1). Les Ya-tseu aidaient les producteurs à à passer le kouan-ts'ie (octroi) sans payer. Là encore, la police intervint en infligeant une amende qui variait selon la gravité du délit. Le Gouvernement de Pei-p'ing (Pékin), tendit de plus en plus, par le système des patentes, à se rendre maître des sommes que les marchands payaient autrefois aux intermédiaires.

C'est ce que nous montre le tableau suivant :

Prenons l'exemple de la province de Ho-peï (Tche-Li) qui du reste est typique à ce point de vue (tableau ci-dessous).

**Tableau résultant de l'enquête
sur les contributions des Ya tseu**

Ministère des Finances, mars 1914.

Classe de courtiers ou Ya-tseu	Bénéfice annuel	Patente payée pour cinq ans	Impôt annuel
1	330 yuan	300 yuan	160 yuan
2	300 yuan	250 yuan	130 yuan
3	250 yuan	200 yuan	100 yuan
4	200 yuan	150 yuan	70 yuan
5	150 yuan	120 yuan	40 yuan
6	120 yuan	80 yuan	20 yuan

Avant 1914, l'Etat percevait le 1/3 des bénéfices ; depuis, tout Ya-tseu outre sa patente est obligé de payer sur ses bénéfices une somme de 240 taëls. Cette somme fixe permet d'éviter toutes les dissimulations de bénéfice auxquelles se prêtait l'ancien système.

Ce tableau a été établi par le ministère des finances au mois de mars 1914, pour confirmer la modification économique. Il règle le fisc national en ordonnant que dans les diverses pro-

1. *Ta-Ts'ing-Lu-Li*, kinen IV, p. 5.

vinces, s'exerce le contrôle de la préfecture sur les impôts payés par les Ya-tseu. Ceux-ci sont surveillés afin qu'ils ne fassent pas de profits malhonnêtes (1).

On leur impose de s'immatriculer chaque année à la même date. S'ils n'observent pas l'ordonnance établie, ils sont considérés comme exerçant une profession illicite.

1° L'exercice honnête de la profession de Ya-tseu permet au titulaire de demeurer en fonctions ;

2° L'exercice abusif est puni par la suppression de la patente.

Cette décision officielle a été promulguée de nouveau, après révision en septembre 1915, par ce ministère, dans les termes suivants :

1° Sans la patente actuelle, les courtiers ne peuvent exercer. La patente datant de la fin des Ts'ing, n'est plus valable ;

2° La charte professionnelle des Ya-tseu porte qu'il faut renouveler la patente tous les cinq ans ;

3° Les impôts obligatoires des Ya-tseu de province doivent être égaux à ceux des Ya-Tseu de la capitale ;

4° Le délai de la patente professionnelle des Ya-tseu, est limité à un maximum de 10 ans. L'impôt est payable à chaque renouvellement de patente ;

5° Ce système de renouvellement de patente centralise les impositions payées par les Ya-tseu en règle et domine les statuts dans toutes les provinces. Les Ya-tseu en retard pour le renouvellement de leur patente sont soumis à une amende qui double leur contribution ;

6° Le patenté renouvelle sa patente en versant, entre le montant de celle-ci un impôt de 2 % ;

7° La désignation de la ville où exercent les Ya-tseu qui s'occupent des biens immobiliers, doit être indiquée sur le nouvel acte de patente comme sur le précédent ;

1 J. Escarra, *Recueil des sommaires de la jurisprudence de la Cour suprême*, p. 226.

8° Les impôts annuels des Ya-tseu doivent être versés au Trésor fiscal.

Tous ces articles sont en vigueur dans les différentes provinces pour restreindre le pouvoir des Ya-tseu. La durée d'une patente est, comme nous l'avons dit plus haut, de 10 ans au plus, mais elle peut être aussi de 5 ans, de 1 an, de 3 mois (minimum). Pour le renouvellement, l'impôt est plus ou moins élevé suivant l'importance de la ville et la durée de la patente. La question du kouan-ts'ie, l'octroi, est complexe, elle aussi, presque autant que celle de la patente. A Pei-p'ing (Pékin), les droits de douane et le kouan-ts'ie (octroi) sont perçus au même endroit, à la porte Tchoung-Wen-Meng. En effet, entrant par cette porte, des produits venant d'autres villes ou de l'étranger. La fonction douanière est remplie, pour certaines marchandises, par les Ya-tseu, et pour les autres, par les douaniers. Les marchandises arrivant à l'adresse des commerçants paient les droits de douane à cette porte. D'autres articles apportés par les producteurs eux-mêmes et vendus à des marchands par l'intermédiaire des Ya-tseu sont de plus en plus soumis au droit de kouan-ts'ie (octroi). Les Ya-tseu s'arrangent parfois pour soustraire ces marchandises aux droits de douane avec leur Hang, qui possède le permis d'exercer la fonction de l'intermédiaire. Cette action corporative était coutumière depuis la dynastie des Ming. Les us et coutumes avaient force de loi comme un code déterminé, et autorisaient le rôle joué par les intermédiaires appartenant à telle ou telle corporation, ou encore à telle ou telle entreprise.

Ces corporations de Ya-tseu ne rapportaient donc, pour ainsi dire, rien à l'Etat, et empêchaient tout travail. Une législation s'imposait. Ce fut la loi de 1905, qui inaugura une administration diminuant les droits des Ya-tseu. On créa un bureau de douane avec un directeur qui, seul, jouit du pouvoir de garantir l'authenticité des actes officiels.

Ces papiers sont le témoignage de la profession d'intermé-

diaire, profession héréditaire de père en fils. Malgré ces nouveautés, les courtiers réalisaient un bénéfice considérable parce qu'il y avait en tout 48 familles de Ya-tseu dans la seule ville de Pei-p'ing. Chaque famille avait un acte de patente.

Nous pouvons encore constater que les riches populations habitant les ruelles du boulevard ts'ong-wen-men, étaient des familles d'intermédiaires. Elles avaient accaparé, en grande partie, le monopole de la douane, gênant ainsi très fort le contrôle officiel.

Aussi en 1912, la République arrachait aux 48 familles leur charge et leurs bénéfices souvent illicites.

Dans un autre domaine encore les Ya-tseu voient leurs pouvoirs diminuer. Nous avons dit qu'il y avait des intermédiaires d'achat et de vente mobilière et immobilière. Ils vivaient généralement errants dans la ville, dont ils connaissaient les besoins. Ils avaient beaucoup de relations et mettaient en rapport les propriétaires et les acheteurs de biens immobiliers, ainsi que le mont-de-piété et le débiteur.

Ces genres de trafic s'opéraient jadis secrètement, parce qu'il existait un préjugé social qui faisait considérer comme une honte, le recours au mont-de-piété.

Les Ya-tseu étaient les seuls intermédiaires entre les propriétaires immobiliers et les acquéreurs. Il n'était pas possible, dans ces conditions, de savoir la valeur exacte des objets du trafic. Les Ya-tseu la connaissaient seuls, et exploitaient à leur aise les clients. Ces courtiers, cependant, s'étaient rendus indispensables, et d'ailleurs exerçaient légalement leur profession.

C'est encore à une catégorie de Ya-tseu que l'on doit l'établissement des auberges. La nécessité s'imposait d'établir des auberges le long des routes où il n'y avait pas de voies ferrées. Elles ont été établies en plus grand nombre naturellement, dans les régions peuplées de l'Est. Une auberge avait généralement un grand dortoir pour loger les chameliers, les

muletiers, les cochers et les conducteurs de chaises portées par les chameaux ainsi qu'une étable pour les bêtes.

Tous ces clients étaient bien soignés par les aubergistes, qui leur demandaient le très modeste prix de 1 kio (1) par jour, cela avant 1914. Aujourd'hui le prix est augmenté de 2 mons (2) sans supplément de prix. De plus, on fournissait un bon repas, et un sac important de fourrage. Les aubergistes ne faisaient pour ainsi dire pas de bénéfice. Cependant ils s'enrichissaient très rapidement, parce qu'ils jouaient le rôle de courtiers et le jouent encore dans certaines régions de la Chine. Leurs clients allaient et venaient, emportant des articles avantageux. Les Ya-tseu avaient le droit d'inspecter les numéros des voitures et des chaises à porteurs, et ils distribuaient les billets numérotés (3), après y avoir apposé le cachet de l'Etat qu'ils achetaient une fois pour toutes. Chaque billet valait 12 yuan. Ces gens avaient le même rôle que les Ya-tseu, mais ils ne se dénommaient qu'aubergistes.

D'autres encore ne se nommaient pas Ya-tseu, mais étaient aussi des sortes d'intermédiaires. Ce sont les entrepreneurs du placement des domestiques. Ils exerçaient autrefois leurs fonctions en dehors de la loi. Mais aujourd'hui, ils sont autorisés à exercer leurs fonctions, par une ordonnance de la police. Ils doivent empêcher les conflits entre maîtres et domestiques.

Dans les localités où il y a une préfecture ou une sous-préfecture ou simplement une mairie, la police a le droit d'inspection sur les registres des entrepreneurs du personnel domestique.

Ces entrepreneurs ont la responsabilité morale et matérielle

1. Un yuan vaut 10 kio.

2. Un yuan vaut 12 mons.

3. Ces billets numérotés représentaient l'impôt annuel payé à l'Etat par les propriétaires de véhicules. Ce cachet de l'Etat, les aubergistes l'achetaient soit pour 5 ou 2 ans.

de tous leurs clients : l'employeur, d'une part, se confie à eux, et les domestiques, d'autre part, doivent profiter d'une garantie concernant le milieu où ils serviront.

La dénomination régionale d'entrepreneur est à Chang-haï, Tsien-tau-tien, à Pei-p'ing (Pékin), Mei-jeu. Ces gens sont autorisés par la préfecture à placer des domestiques d'après les ordonnances que nous allons résumer.

Nous appellerons « entrepreneurs de placement » les intermédiaires qui procurent des places aux domestiques de deux sexes, dans la région de Pei-p'ing (Pékin). Toute personne qui exerce cette profession doit respecter les règlements suivants :

1° Les entrepreneurs de placement doivent exercer leur profession dans un local déterminé.

2° Toute personne qui veut exercer la profession d'entrepreneur de placement, doit adresser une demande à la préfecture de police. Elle ne peut exercer la dite profession qu'après avoir reçu une autorisation. Sur sa demande, elle doit donner les indications suivantes :

A) Nom (si le demandeur est du sexe féminin, elle ajoute son nom de jeune fille et indique, en même temps, celui de son mari ou de son fils).

B) Age.

C) Origine (lieu de naissance).

D) Adresse (c'est-à-dire l'adresse de son bureau de placement ; si l'entrepreneur n'habite pas dans ce lieu, il doit donner en même temps l'adresse de son domicile).

E) Profession (si l'entrepreneur est une femme, elle doit indiquer la profession de son mari ou de son fils).

F) Répondants. L'entrepreneur doit procurer trois répondants, sérieux et honnêtes. Les répondants doivent prendre les responsabilités suivantes :

a) Garantir que la conduite de l'entrepreneur est honnête et irréprochable.

b) Garantir que l'entrepreneur ne garde jamais de gens mal-

propres, qu'il ne s'occupe pas du trafic des êtres humains, et ne pousse pas les femmes à la prostitution.

3° La Préfecture de police, en même temps que l'autorisation, donne des règlements concernant l'exercice de la dite profession. L'entrepreneur doit payer un droit de 1 yuan. Le certificat doit porter un timbre fiscal.

4° Quand l'entrepreneur déménage ou meurt en laissant des héritiers, s'ils veulent continuer son entreprise, ils doivent renouveler les formalités d'usage. S'ils ne veulent pas, ils doivent demander l'annulation.

5° L'entrepreneur ne peut cumuler et être, en même temps, hôtelier ou à la tête d'une maison de prostitution.

6° L'entrepreneur qui a reçu une autorisation, doit mettre sur la porte de son établissement l'insigne fixé par la préfecture.

7° Il est défendu d'offrir, de vendre, d'hypothéquer ou de céder à quelqu'un, son certificat d'autorisation.

8° Chaque entrepreneur doit établir (suivant l'article XII), deux cahiers de registres numérotés. Il les soumet, tour à tour, à l'inspection de la mairie.

9° L'entrepreneur est obligé d'établir des certificats de placement divisés en trois parties, une pour le demandeur, une pour l'employeur, la troisième est pour lui.

10° Toute personne désirant demander une place à l'entrepreneur doit être inscrite sur un registre, très détaillé, conformément aux règlements suivants :

A) Noms et prénoms.

B) Age.

C) Lieu de naissance (origine).

D) Parenté. Adresse.

E) Références (quels sont les endroits où les intéressés ont été employés) et des certificats de travail.

F) Raisons pour être domestique. S'il s'agit d'une femme, elle est accompagnée par un parent.

11° Lorsqu'un travailleur quitte sa place, l'employeur doit inscrire les raisons du renvoi sur le certificat de travail. Une attestation de l'entrepreneur doit suivre, mais il ne doit, en aucun cas, ajouter des motifs inexistantes.

12° L'entrepreneur ne doit pas hospitaliser des personnes suspectes, ou ayant une mauvaise conduite.

13° Quant un entrepreneur loge et nourrit les personnes à qui il doit trouver du travail, il doit fixer un prix de pension raisonnable, et doit l'afficher sur sa porte en un endroit visible de tous.

14° S'il a pu trouver un employeur, l'entrepreneur doit avertir les intéressés. En aucun cas, il ne doit mentir, et forcer le chômeur à attendre, pour pouvoir le garder plus longtemps.

15° L'entrepreneur ne doit pas exciter les honnêtes femmes à se livrer à la prostitution. Ils ne doivent pas être intermédiaires pour la vente ou le nantissement des domestiques comme esclaves.

16° Il ne doit pas s'associer avec les domestiques pour effectuer des cambriolages.

17° L'essai dure un, deux ou trois jours, afin que les maîtres puissent se rendre compte de la capacité du domestique. Après l'essai, le maître fixe avec le domestique, le salaire mensuel. Au moment où la décision est prise, l'entrepreneur assiste comme témoin muet au contrat. L'employeur donne vingt sous à l'entrepreneur et lui permet de prélever 20 % sur le salaire du premier mois de son domestique, pour le remercier de sa peine. Les trois jours de grande fête annuelle, l'entrepreneur reçoit de chaque partie, dix sous. Il ne doit pas exiger davantage.

18° Si la personne recommandée par l'entrepreneur trouve le travail trop dur pour le continuer, elle peut donner son congé. Dans ce cas, l'employeur ne lui fournit que la nourriture nécessaire, jusqu'à ce qu'elle ait trouvé un autre travail, sans aucun salaire. Si, au contraire, c'est l'employeur qui n'est

pas satisfait de son domestique, il le renvoie à l'entrepreneur. Il doit payer un salaire de huit à dix sous par jour. Le domestique ne doit pas exiger davantage.

19° Si un domestique recommandé par l'entrepreneur et ayant obtenu un contrat de travail, ne peut satisfaire son maître, ou s'il est tombé malade, l'employeur peut renvoyer, à tout moment, son domestique en lui payant le salaire mensuel fixé par le contrat. L'entrepreneur doit reprendre le domestique aussitôt après avoir reçu l'information de l'employeur ; si le départ du domestique est volontaire, l'employeur ne lui paye que la période pendant laquelle il a travaillé.

20° Si un domestique recommandé par l'entrepreneur prend la fuite après avoir commis un délit quelconque, l'entrepreneur est tenu de faire des recherches pour le retrouver.

21° Tout ce règlement est encore appliqué d'une façon particulièrement sévère aux nourrices.

22° Si un domestique s'engage avec un employeur sans intermédiaire, l'entrepreneur n'a pas le droit d'intervenir.

23° Celui qui viole ce règlement sera puni, suivant les ordonnances de police, aussitôt après la découverte de la contravention. Pour les délits graves, tels que la vente des êtres humains, le vol, la fraude, l'autorisation d'exercer sa profession est retirée à l'entrepreneur.

La surveillance, exercée par la police, sur les diverses corporations est donc très stricte ; que ce soit dans les marchés, sur les commerçants, que ce soit sur les petits industriels, les associations, jadis puissantes des Ya-tseu ou les entrepreneurs de placement, partout elle intervient et son intervention est efficace.

Dans ce domaine encore, nous pouvons signaler une ressemblance avec les institutions françaises du Moyen Age. Les statuts et usages relatifs au commerce et à l'industrie, étaient l'expression d'une persistante réglementation de surveillance

et de protection (1). Au fond, les deux manières de procéder sont identiques. Il est curieux de remarquer que les intermédiaires français du Moyen Age, avaient les mêmes fonctions que leurs confrères chinois : les fermiers confiaient la charge de courtiers à des porteurs qui « promenaient dans la ville une botte de foin, en criant le prix de la marchandise et l'adresse du vendeur » (2).

Il en était de même des courtiers chinois dont nous avons parlé plus haut. Mais leurs attributions étaient et sont encore beaucoup plus étendues. Ils interviennent dans toutes les transactions commerciales et se mêlent à la douane de la ville de (Pei-p'ing) Pékin, où le mouvement corporatif s'étend considérablement, parce qu'ils avaient jadis un privilège professionnel, subsistant encore aujourd'hui. Ils payent patente, tandis que les courtiers français du Moyen Age, n'avaient pas d'impôt professionnel.

En faisant la comparaison systématique de l'intervention gouvernementale dans les deux pays, nous remarquons qu'il n'y a presque pas de traces de la corporation française à l'heure actuelle. Au contraire, la corporation chinoise commence seulement à disparaître.

Notre Gouvernement veut mettre ses finances en ordre, en établissant une législation industrielle pour centraliser le système économique et améliorer la vie des gens de métiers et des commerçants. Les ordonnances ont assuré la sécurité et la stabilité de leurs travaux ou de leurs négociations, tâchant d'éviter les difficultés et les querelles publiques et d'instaurer la paix sociale. Mais ils ne peuvent continuer, de génération en génération, le même métier. La République a annulé partiellement, et tend à annuler, de plus en plus, les fonctions de ces possesseurs de monopoles. Elle a multiplié les bureaux

1. Etienne Boileau, *Le livre des métiers*, XIII^e siècle, p. CXXXIII.

2. Etienne Boileau, *Le livre des métiers*, XIII^e siècle, p. CXXXIII.

de Kouan-ts'ie (octroi), les services douaniers, afin de monopoliser à son tour. D'autre part, les chambres de commerce des villes imposent une redevance aux courtiers, dans l'intérêt économique de la ville. De là, depuis 1912, un conflit entre l'Etat, la ville et les courtiers. On n'a pas trouvé de solution définitive à cet état de choses.

Il est possible de prouver l'inutilité des Ya-tseu. Dans certaines grandes villes, où l'on croit pouvoir les déraciner, les Ya-tseu disparaîtront, peu à peu, en apparence, mais en réalité ils se reconstitueront sur d'autres bases légales, en modifiant leur ancien système corporatif. Au lieu de dire « Corporation des Ya-tseu » en dira « Agence » ou « Bureau de placement » ou « Bureau de commerce, » etc... En somme, la République n'a pas complètement supprimé les fonctions des Ya-tseu, mais elle leur a imposé une surveillance sévère et de fortes contributions. C'est ainsi que, le 31 août 1927, le Gouvernement nationaliste a absolument interdit les gros intérêts des monts-de-piété (1).

D'autres intermédiaires encore vont disparaître. La construction des voies ferrées a rendu inutiles les auberges situées le long des routes. Pourtant, dans le nord de notre pays, il ya encore des transports par chameaux et par voitures, mais ils sont beaucoup moins chargés de marchandises qu'autrefois. Le chemin de fer et les années de guerre civile en sont cause.

De même, les industries familiales ne s'exercent plus. Les populations vivent dans la crainte et souffrent de la famine.

Les petits industriels quittent leur pays natal, pour émigrer dans d'autres provinces, afin d'y trouver le calme indispensable à leurs industries.

Les petits industriels ruraux et les paysans, abandonnent souvent leur métier pour devenir ouvriers ou domestiques en ville. Ces divers travailleurs se mettent alors entre les mains des « entrepreneurs de placement ».

1. Voir bibliographie 9, t. III, p. 579.

L'ordonnance de la préfecture de police, règle et garantit les intérêts des groupes d'entrepreneurs et de leur clientèle. Ainsi que nous l'avons vu, cette ordonnance rigide, rude, s'exerce sur tous les bureaux de placement. Cette association reste donc, aujourd'hui encore, bien vivante et puissante.

A l'heure actuelle, sans doute, les groupements de travailleurs exercent une influence qui a une forte répercussion sur la vie sociale. C'est ainsi que la loi appliquée le 7 novembre 1915, et révisée par le gouvernement nationaliste le 10 avril 1926, établit un règlement du travail et du commerce.

Cet édit n'a pas seulement réglé l'ordre public des marchés et des boutiques d'artisans ou de commerçants, c'est une véritable contrainte officielle pour maintenir l'ordre social. En effet, chaque évolution légale détermine des conditions économiques et sociales nouvelles qu'il faut améliorer.

Actuellement se trouvent donc constitués deux groupes importants : d'une part, le corps des artisans ou des ouvriers et des commerçants, d'autre part, l'ensemble des employés qui, depuis la création des douanes et du Kouan-ts'ie (octroi), relève de l'Etat.

Depuis la limitation des intermédiaires, et la naissance de ce groupe d'employés, les corporations ouvrières et commerciales des grandes villes sont en plein épanouissement.

C'est ce que nous verrons plus loin.

CHAPITRE VI

L'ÉTAT ET LA CORPORATION (suite).

Réformes législatives introduites dans les corporations. — Organisation actuelle du travail. — Survivance de la coutume dans la petite industrie et évolution de la grande industrie — Réglementation des rapports de l'ouvrier et du patron : statuts, contrats de travail, apprentissage. — Réformes sociales : la protection des travailleurs.

Autrefois, en raison de l'abstention de l'Etat, les corporations n'avaient pas de statut légal. On se groupait entre gens de même métier : maîtres ou patrons, compagnons et apprentis. Lorsqu'ils se réunissaient au temple de leur ancêtre-maître, les gens de métier respectaient la tradition du dit ancêtre, de crainte de manquer aux us et coutumes. Ils plaçaient leur corporation sous l'égide de ce personnage, auquel ils vouaient toute la vénération possible. Ils obéissaient ainsi à une coutume traditionnelle, mais aucune loi officielle n'intervenait. Si un patron manquait à cet usage, on disait de lui qu'il n'avait pas de « moralité » et n'observait pas les « bonnes mœurs », et ses ouvriers abandonnaient son atelier.

La « moralité » et les « bonnes mœurs », étaient estimées autant que les lois établies ; la célébration de la fête anniversaire de l'ancêtre-maître, en était une manifestation obligatoire, ayant force de loi. La conservation de cette coutume constituait la morale de la collectivité professionnelle, mais les conditions sociales ou économiques étaient autres.

Dès le 17 novembre 1915, le gouvernement mit en vigueur une ordonnance concernant les industriels et les travailleurs et réglant : les conditions de salaire, la durée du travail, l'âge de l'apprenti, le traitement en cas d'accident ou de maladie, ainsi que les secours dus à la vieillesse. Cette ordonnance établissait des sanctions en cas de contravention de la part du patron et des ouvriers (1). Quinze jours de prison et 10 yuan ou 15 yuan d'amende étaient imposés selon la gravité du cas. Cette ordonnance est en tous cas plus humaine que l'application des coups de bâton, pratiquée jadis.

Cette nouvelle législation fut respectée, dès le début, par la « Commercial Press » de Chang-haï (2).

D'autre part, et dès ce moment, les associations ouvrières des différentes industries et des différents commerces, sont sans cesse l'objet de réformes législatives en leur faveur. Enumérons quelques lois importantes, ayant trait aux industries et commerces divers.

Le 27 avril 1918, un décret du ministère de l'agriculture et du commerce, établit que les commerçants et les industriels avaient le droit de s'unir librement en associations professionnelles. Ces groupements corporatifs ont pour but de veiller au développement de leurs intérêts, en perfectionnant leur métier. Mais les manœuvres, les travailleurs manuels, les petits boutiquiers des marchés, les commerçants en alimentation, n'étaient pas compris dans ces associations exclusivement patronales. La classe ouvrière forme cependant des unions professionnelles spéciales, qui sont plus ou moins sous la coupe des précédentes.

En mars 1920, le ministère des communications, organisa les conditions de travail des ouvriers des administrations

1. Tchou-Hon-Ta, *Explication des contraventions de police*, p. I et voir bibliographie n° 17, t. II, p. 1163.

2. Statut de la protection des membres du club de la « Commercial Press », Chang-haï, octobre 1927.

suivantes : Postes et Télégraphes, Navigation et voies ferrées. Il vise surtout les électriciens des services téléphoniques, et exige de leur part, une instruction spéciale ; leur travail est limité à huit heures, excepté en cas d'urgence.

Dès que ce statut fut établi légalement, on fixa les salaires suivant des règlements déterminés. On offrit aux ouvriers un certificat d'encouragement ou une autre récompense. Si un des employés se trouve en contravention on le renvoie immédiatement, si le cas est grave. S'il y a une erreur dans son travail, on peut le faire rétrograder jusqu'à deux fois ; puis l'administration brise sa carrière.

Le 12 mai 1923, le Ministère de l'agriculture et du commerce de Pei-p'ing (Pékin), promulgue une série de règlements, ayant trait au travail dans les mines. Le mineur ne doit pas travailler plus de 10 heures par jour, la femme et l'enfant 8 heures. Ce temps ne peut être prolongé, qu'en cas de danger ou dans la nécessité d'exécuter un travail urgent. La direction de la mine doit en demander l'autorisation à l'administration compétente. Pour les mineurs travaillant de façon temporaire, il n'y a pas de temps limité.

Quand il y a plus de 30° Fahrenheit dans le fond de la galerie, le travail ne peut durer plus de 8 heures. Les hommes doivent quitter le travail quand ils sont trop faibles pour le mener à bien, dès qu'ils ont malmené un chef, quand les salaires ne sont pas distribués aux dates fixées, quand le travail présente du danger.

Les femmes et les enfants de moins de 17 ans, ne peuvent être employés qu'à des travaux légers. Les enfants de moins de 12 ans, ne doivent pas être admis. Il est défendu au chef de la mine d'employer des ouvriers fous, atteints de maladie contagieuse, ou des femmes qui ont accouché depuis moins de cinq semaines.

L'administration doit également veiller à ce que les ouvriers vivent dans de bonnes conditions d'hygiène, qu'ils soient

secourus sur le champ quand ils se blessent durant le travail, qu'il y ait pour eux un dispensaire, ou un hôpital quand leur nombre est élevé.

Elle doit veiller à l'instruction des enfants et doit fonder une école primaire pour mille mineurs, une école primaire supérieure pour plus de cinq mille mineurs, une école secondaire pour plus de dix mille ouvriers. Ces statuts ne sont guère observés.

Les conditions du travail des ouvriers suivent parfois encore uniquement l'usage. Chez les mineurs, le chef d'une galerie de mine, envoie souvent les ouvriers dans les parties les plus profondes. Quand sonne l'heure de la sortie, l'ouvrier met un temps considérable à regagner la surface du sol. Il a supporté, pendant de longues heures, le manque d'air, la poussière de charbon et un travail écrasant. Il soutient fréquemment ses forces avec de l'alcool : le résultat de cette habitude est qu'il désobéit aux statuts inconsciemment et devient dangereux pour lui-même et pour les autres.

S'il a commis une grossièreté à l'égard du patron ou des employés, s'il est reconnu paresseux, alcoolique, ou surpris en état d'ivresse, enfin, s'il ne respecte pas le règlement, il est passible de renvoi immédiat, et perd ses moyens d'existence. Ces règlements regardent spécialement ceux qui transportent le charbon des mines. Malheureusement nous n'avons pas la permission de visiter les puits de mines, parce qu'il n'y avait jamais eu, jusqu'à présent, de jeunes filles aussi curieuses que nous. Cependant, nous avons pu obtenir des informations précises du chef du puits de la mine de charbon de Si-chan (aux environs de Pei-p'ing (Pékin) où l'exploitation minière, à lieu selon la coutume traditionnelle et où, nous a-t-on dit, on ignore la méthode scientifique.

Le chef du puits n'a d'autre technique que son expérience et, s'adressant à des illettrés, sa direction est entièrement verbale et conforme aux vieilles traditions. Cependant les ouvriers

mineurs sont très dociles aux ordres de leur chef de puits. Ils lui portent un grand respect, et lui témoignent plus de confiance qu'aux ingénieurs, jugés par eux moins expérimentés. Le chef indique jusqu'à quelle profondeur il faut creuser, prévoyant le danger d'inondation de la mine. Il croit aussi au génie de la mine et, de peur de l'irriter, il défend de travailler dans telle ou telle partie.

Dans cette mine, qui est l'une des plus primitives, il n'existe ni ascenseur, ni voie ferrée : le transport est opéré à dos d'homme. Si la galerie supérieure est assez large pour permettre le passage des animaux de trait, chameaux, chevaux, mulets ou ânes, ces animaux transportent le charbon chez les marchands ou chez les acheteurs, en ville ou dans les villages. Les marchands viennent souvent le chercher eux-mêmes pour obtenir un prix plus modique.

La direction du travail, l'administration de la mine, sont aux mains de deux ou trois chefs de puits qui s'appellent Yo-tau. Les commanditaires eux mêmes, respectent les Yo-tau qui seuls connaissent la richesse de la production, la vitesse du travail, les possibilités d'exploitation et de transport.

Quant à la condition du travail des mineurs, elle est rude. Ces hommes sont des paysans robustes, grands, en bonne santé. Leur salaire est bien supérieur à celui des autres métiers. Généralement, ils gagnaient, avant 1911, chaque jour au moins 3 ou 4/10 de yuan, 3 ou 4 kio (1). Puis, ils ont bénéficié d'une augmentation, peu à peu accrue : 5 ou 6 kio dès 1920, haussée jusqu'à 7 ou 8 kio en 1927. Ils touchent maintenant 1 yuan et 2 ou 4 kio. Ils n'ont aucun frais de vêtements. En général, ils ne sont pas chargés de famille. La moitié du salaire sert à la nourriture. Ils ont la possibilité d'épargner, mais ils gaspillent leur gain en excès de boisson ou autres. S'ils ont quelques yuan sous la main, ils négligent leur travail.

1. Un kio = 1/10 de yuan.

Les patrons organisent toujours quelques distractions : théâtres ambulants où l'on joue des opérettes, restaurants, jeux de hasard. Les ouvriers sont incités à dépenser leur salaire sur place, et obligés de ne point interrompre leur travail, s'ils veulent vivre. Cette méthode, psychologique mais peu morale, force les travailleurs à éviter le chômage. Les malheureux n'ayant jamais suffisamment d'argent, ne travaillent régulièrement que pour ne pas mourir de faim. Ils apportent le charbon sur leurs épaules dans un panier, descendent et montent machinalement et finissent par ne plus sentir leur fardeau si lourd. Mais, le chef de puits, et le commanditaire n'osent jamais les malmenier, parce que la confrérie de ces mineurs, se solidariserait avec les plaignants en cas de tentative d'asservissement de la part du chef. Il se produit fréquemment des difficultés de ce genre entre chefs et ouvriers. Il s'ensuit des grèves qui dégèrent en batailles sanglantes.

Il existe pourtant des mines, celles de T'ang-chan et Kai-lan où l'on change les vieilles coutumes de travail : le transport du charbon se fait par ascenseurs et voies ferrées. On emploie moins d'hommes et d'animaux.

Le statut établit 8 heures de travail, mais en réalité les ouvriers en font 10.

Il y a des distractions gratuites, des hôpitaux et des dispensaires également gratuits, des caisses d'épargne, des assurances, des écoles non payantes, et même des maisons à bas prix pour les familles ouvrières. Malgré tout ce confort et ces avantages, les intéressés ne sont pas satisfaits. Nous en reparlerons longuement au chapitre des grèves.

Parallèlement à la législation des mines, se développait celle des ateliers. C'est de mars 1923, que datent les premiers règlements. Ils devaient être respectés dans toutes les usines et les industries situées sur le sol de la Chine (1). Cette loi est en

1. Voir bibliographie, p. 1 du complémentaire.

vigueur depuis le jour où elle a été homologuée. Cependant, lorsque nous avons visité les usines de tapis à Pei-p'ing (Pékin), nous nous sommes rendu compte, que les patrons demeurent gardiens et conservateurs de la tradition, en faisant travailler leurs employés de longues journées, sans s'occuper de leur âge. L'hygiène non plus n'est pas observée.

Ces manufactures occupent souvent d'anciens temples. En 1845, l'an 24 de l'empereur Tao-Kouang, un bonze tibétain exerçait son apostolat en cette ville. Il habitait dans le temple « Pao-Kouang-che », situé au boulevard Tchang-yi-men-ta-kiai. Là, il enseigna le premier la tapisserie pour secourir les pauvres chômeurs. Dès lors, il devint traditionnel d'installer les fabriques de tapis dans des temples, ou dans le voisinage des portes Tong-Men et Si-Men. Ces dernières fabriques sont les plus célèbres.

Pei-p'ing (Pékin) compte environ une cinquantaine de manufactures de tapis. En 1926, nous en avons visité trois. Dans chaque atelier, il y a trois ou quatre métiers et une dizaine de travailleurs, cinq ou six apprentis et un maître qui est aussi un petit capitaliste. Celui-ci ne s'occupe pas de la réforme législative ; il ne connaît pas l'hygiène de l'atelier, les ouvriers besognent sans air, manquent de lumière. Les métiers sont disposés en tous sens ; dans les espaces restés libres, on met de petits tabourets qui servent pour le travail et les repas. Le soir, ces tabourets sont remplacés par des nattes, où les ouvriers prennent leur repos. Tout se fait dans la même salle.

Les dévideurs et les teinturiers sont dans un autre local. Ils s'étendent la nuit sur des nattes, pendant le jour, c'est dans la même pièce qu'ils travaillent et qu'ils mangent. La cuisine est dans la cour, en plein air. Quelques femmes sont là, autour d'une chaudière où le pain de maïs cuit à la vapeur. Le bureau du patron, est une toute petite pièce où se trouvent entassées, d'un côté la laine brute, de l'autre la laine teinte. C'est là que nous avons été reçue.

Les ouvriers de ces petites industries travaillent des 10 à 11 heures par jour. Ils ne gagnent pas davantage pour cela. Ce sont les accapareurs indigènes ou étrangers qui profitent de leur travail. Les petits industriels livrent toutes leurs marchandises aux grands fabricants et aux accapareurs. Ceux-ci avancent les frais de nourriture des ouvriers, puis cherchent à exploiter les petits patrons, en les payant le moins possible. Le travail des ouvriers est rétribué comme un travail de manœuvre. Les petits industriels et ouvriers acceptent ces conditions parce qu'ils ont besoin de gagner leur vie.

La plus ancienne manufacture de tapis a 70 ans d'existence, et s'appelle Ti-tchang-yong. Les plus importantes de ces manufactures avaient au début une dizaine de métiers et quarante ouvriers ; aujourd'hui, elles en comptent le double. Dès 1914, les ouvriers de l'usine Ti-tchang-yong, réunirent tous les hommes de leur métier pour établir une association corporative qui protégerait les intérêts collectifs, en fixant le prix du travail et la valeur de la marchandise. Les membres du groupe doivent observer strictement la loi et obliger leurs collègues à la respecter. Une amende est imposée à l'association, en cas d'infraction. Mais il faut compter avec les accapareurs qui achètent en cachette pour avoir les produits à bon marché.

En 1917, on perfectionna le statut en notifiant un contrôle plus sévère des métiers. Le Gouvernement préleva dès ce moment des impôts sur la vente des tapis.

Depuis 1918, ces usines sont organisées d'une façon plus satisfaisante. L'administration règle la fabrication, la technique et le commerce, suivant de nouvelles méthodes. Elle perfectionne l'hygiène de l'atelier en faisant construire des réfectoires et des dortoirs. Le contrôleur maître est à la fois le patron et le chef d'atelier. Il dirige un atelier de 10 métiers ; un autre s'occupe d'une vingtaine de dévideurs, de doubleurs ; aux teinturiers il apprend leur métier. La teinturerie se fait dans une grande

chaudière en un coin de la cour ; des apprentis apportent la laine, la lavent, la dessèchent soit au soleil, soit à l'air chaud en hiver, puis les ouvriers la teignent. Elle repasse aux mains des apprentis pour être desséchée à nouveau.

Ces fabricants de tapis exportent beaucoup en Amérique et en Europe. En 1918, l'exportation des tapis de Pei-p'ing (Pékin) et de T'ien-tsin, en Amérique, était de 333.117 dollars américains, en Angleterre de 820.032 livres anglaises ; en 1926, elle était de 6.116.151 taëls (1). Le développement des transactions commerciales a été la cause de l'extension de la fabrication. Le nombre d'ateliers a été augmenté ainsi que le nombre d'ouvriers et l'on procède avec 20 métiers par atelier. Nous n'avons pas négligé de visiter les petites industries du même genre qui existaient déjà au temple Yu-ts'ing-Kouan (2).

C'est depuis 1899, qu'il existe à Pei-p'ing (Pékin), des manufactures de tressage de paille pour chapeaux. Ce sont des succursales de celles de la province de Chan-tong. Il y a là, deux genres d'organisations ; dans l'une, on trouve un petit atelier composé de femmes, de jeunes filles, de fillettes qui travaillent la paille de riz ; dans l'autre, l'ouvrière travaille chez elle à la pièce, pour obtenir un maigre gain, couvrant en partie ses frais d'entretien personnel qui sont beaucoup moins élevés que ceux d'une ouvrière européenne.

Les tisseuses pratiquent encore le système corporatif. La durée de leur apprentissage est de deux années, puis elles deviennent ouvrières sur place. Si elles produisent un chef-d'œuvre, elles deviennent maitresses d'atelier dans la maison même ou dans une autre. Quand elles ne parviennent pas à la maîtrise, elles peuvent à leur convenance, demeurer à l'atelier, ou s'occuper à domicile, soit pour gagner leur vie, soit pour ne pas rester oisives.

1. Tsing-Chin-Chun, *Le mouvement ouvrier en Chine* p. 35.

2. Le temple Yu-ts'ing-kouan situé à la porte de Tchong-Wen men wai.

Les travailleurs à domicile ne peuvent vendre leur produit directement à un client quelconque. Si le grand industriel qui a le monopole de leur travail découvre qu'elles ont vendu leur marchandise à un tiers, il n'accepte plus jamais leur production. Par ce procédé, il devient un accapareur puissant.

Dans le domaine des tissages, il est encore une industrie très populaire en Chine, c'est celle des tissus de laine. S'intéresser à ces nouveaux produits solides et jolis, c'est, dit-on, une façon d'aimer sa patrie. Cette industrie s'est implantée à Pei-p'ing (Pékin) en 1911 ; elle avait déjà pris pied dans le pays bien avant cette date. On travaille dans ces usines uniquement à la machine. Il y a une dizaine de machines de tissage qui fabriquent chacune une centaine de mètres d'étoffe par jour ; une dizaine encore pour le dévidage, une pour le doublage, et le lavage. Sans compter un séchoir, et une grande chaudière pour la teinture à la vapeur. Chaque machine pourrait, si on voulait, produire une trentaine de mètres d'étoffe (10 ou 12 Tchang) (1) par jour, elles en produisent 10 environ.

L'administration est conçue à la façon européenne. A la tête de la fabrique se trouve un directeur et deux contrôleurs non appointés, mais participant aux bénéfices ; des maîtres et contre-maîtres, un économe qui touche six yuan par mois et quatre yuan de frais de nourriture ; enfin un commis dans les mêmes conditions que l'économe. Il y a encore dix ouvriers gagnant quatre yuan, logés et nourris par la maison. Une quinzaine d'apprentis sont logés, nourris et habillés, mais ne touchent pas de salaire. A la fin de chaque année, les salariés ont six yuan de gratification.

Dans les usines de Peip'ing (Pékin) où les idées nouvelles ont peu d'influence, les ouvriers ont l'esprit corporatif. La

1. Un Tchang = 3 m. 58.

corporation n'a pas complètement disparu, le syndicat commence à se développer.

Dans cette ville, ce ne sont pas seulement les grandes industries qui jouissent d'un système corporatif ou législatif intéressant, mais bien aussi, les petites industries.

Les savons de toilette et la parfumerie étaient autrefois et sont encore très renommés. Leurs fabriques ne sont pas très vastes, et fournissent pourtant d'excellents produits. On compte une douzaine de ces établissements. La visite n'en est pas permise, de crainte que le secret de la fabrication ne soit éventé. Ces productions ne se consomment qu'en Chine, surtout au Nord. Depuis une vingtaine d'années, on se sert de savon de fabrication moderne pour le lavage du linge. Les anciens industriels adoptent volontiers la fabrication européenne moderne du savon ordinaire, ce qui leur rapporte de plus grands bénéfices. Une dizaine de ces manufactures se sont rapidement installées : Chouée-Fou, Tch'eng-Ki, etc...

Toutes ces industries font vivre chacune une vingtaine de salariés qui travaillent pendant neuf heures, c'est-à-dire de 6 à 7 heures du matin à 16 heures ; ils gagnent de 8 à 9 yuan par mois et ont une journée de repos tous les quinze jours. Les conditions de leur existence ne sont pas malheureuses. Le système corporatif règne dans les anciennes savonneries ; dans celles qui fabriquent le savon à la manière moderne, nous trouvons l'organisation syndicale.

A la porte de Si-the-men-wai de l'ancienne capitale, il y a plusieurs moulins à farine : deux grands et huit petits. Ils ont des commanditaires. Leur capital est peu considérable, mais le profit est excessif. On peut assurer l'existence de la population de cette ville pour quelque temps en cas de guerre ou de famine, grâce aux provisions des moulins, durant l'interruption des transports de marchandises venant d'autres provinces. Les farines de Pei-p'ing (Pékin), sont de qualité supérieure.

Les pâtisseries en consomment beaucoup. Les différentes administrations et les grandes familles s'y approvisionnent pour l'année, aussi les fabriques vendent-elles au prix de gros ; la livraison de leurs produits est très rapide. Elles achètent directement la matière première : blé, maïs, millet, de toutes les provinces du Nord de la Chine.

Dans chaque établissement, le nombre des meuniers s'élève à 150, 140, 100 ou 50. Ils travaillent neuf ou dix heures par jour, selon la saison. Ils sont bien nourris, et, tous les 1^{er} et 15 du mois, ils ont un grand plat de pot-au-feu de porc. Leur gain est de 7 à 12 yuan par mois. Les pâtisseries et les meuniers ont constitué des syndicats pour maintenir leurs prix.

Les métaux émaillés qu'on appelle *King t'ai-lan*, ne sont nulle part aussi renommés qu'à Pei-p'ing (Pékin). Nous avons visité cette manufacture Lao-tien-li. On y fait un travail tout à fait spécial et traditionnel, des objets de bronze : vases, tasses, urnes, grandes cuvettes, petits ustensiles de bureau, porte-cigarettes et tout travail artistique. Les objets sont en bronze enduit d'émail. Extérieurement, on y admire mille dessins à teintes variées, représentant des fleurs, des oiseaux, des figurines de toutes sortes.

Mais ce qui nous intéresse spécialement, ce sont les ouvriers qui exécutent ce travail, travail dont voici la division : les uns fondent le bronze, les autres émaillent, d'autres peignent ; chacun fait une œuvre originale. L'ouvrier est occupé de l'aube au crépuscule. On a conservé le système traditionnel corporatif, c'est-à-dire un apprentissage de trois ans, qui doit se terminer par un chef-d'œuvre. Ce chef-d'œuvre est soumis à l'examen d'un jury. Quoique ces ouvriers soient traditionnalistes, ils ne connaissent pas d'ancêtre-maitre, ils ont un directeur.

En 1914, il y eut une exposition de leurs objets d'art en Amérique, et ils obtinrent le deuxième grand prix. Depuis cette époque, la méthode du travail a été un peu réformée par

l'acceptation partielle de quelques procédés scientifiques. De ce fait même, le travail des ouvriers a augmenté de valeur et leur salaire est plus élevé.

En passant, nous avons pris note de plusieurs spécialités de Pei-p'ing (Pékin) nous avons admiré les industries diverses qu'on y rencontre, mais en particulier, celle des objets de cuivre et de bronze, différente de l'industrie citée plus haut.

Les industriels sont en même temps commerçants. Ils sont conservateurs au point de vue corporatif ; il y a toujours un maître, et deux ou trois apprentis. Ils font leur besogne en collaboration : maîtres et amis. Dans chaque industrie, on compte cinq à six personnes, le maître compris. Leurs magasins occupent presque entièrement une rue, la rue Licou-li-tchang qui comprend en outre quelques libraires seulement, et quelques petits marchands de pinceaux. D'un côté sont les travailleurs en bronze, de l'autre les graveurs de sceaux en pierre.

Comme on le voit, les petites industries sont encore toutes imprégnées des anciennes coutumes ; il n'y a que les grandes industries qui suivent l'évolution. C'est surtout pour elles que des réglementations ont été promulguées en 1915, en 1920, en 1923, en 1927 et en 1928. L'abondance de toutes les prescriptions législatives et le rapprochement des dates auxquelles elles apparaissent peuvent étonner. Mais dans l'état de crise où se trouve actuellement la Chine, les règlements n'ont force de loi, pour la plupart, que pendant le temps que restent au pouvoir les hommes qui les ont votés. Jusqu'à présent chaque changement de gouvernement s'est signalé par la destruction des lois édictées par le Gouvernement précédent. Les lois de 1928 sur la réglementation du travail ont aboli toutes les prescriptions antérieures. Mais elles ont le mérite d'être beaucoup plus précises et de traiter des questions qui jusque là étaient restées sans solution. C'est ainsi qu'elles déterminent ce qui rend un contrat valable ou non, la durée du travail, le nombre des heures de repos, le minimum de congé par an, comment

le salaire doit être basé sur les capacités de l'ouvrier, les conditions d'hygiène, de sécurité, de bien-être qui doivent lui être assurés, enfin, les obligations de l'industriel vis-à-vis de l'Etat. Les cas de conflits entre employeurs et employés ont été prévus également et il y a été paré par des lois spéciales dont nous verrons plus loin la teneur quand nous étudierons les grèves. Est-ce à dire que cette masse de lois ait étouffé tout à fait les vieilles coutumes ? Non point ! et nous voyons ce qu'il en reste s'adapter au régime nouveau pour cacher ce qu'il a d'un peu trop occidental et d'étranger.

Ainsi certaines formes de contrats restent inchangées. S'agit-il de nommer un directeur dans une entreprise ? Le propriétaire de l'usine ou de la manufacture priera M. X de se charger de la direction, avec pleine et entière responsabilité de toutes les affaires. Le traitement mensuel et les frais de déplacement sont discutés entre les parties. Ces sommes seront versées au titulaire, mensuellement. Il n'a pas le droit de demander un acompte.

Le directeur est employé de l'établissement et il est tenu d'en respecter les statuts. S'il est nécessaire de les modifier, il ne peut le faire qu'avec le consentement du patron. Dès qu'il entre en fonction, il doit examiner soigneusement les comptes et autres affaires financières ; bien veiller à ce qu'il n'y ait pas de points obscurs mettant l'affaire en danger.

Dans un établissement de ce genre, tous sont sous les ordres du directeur. Les rapports financiers, les entrées et les sorties, la comptabilité, le va-et-vient ont lieu sous son contrôle et sa responsabilité. Le directeur doit constamment rester sur place ; mais parfois il doit traiter des affaires importantes qui l'obligent momentanément à s'absenter. Le sous-directeur doit en être prévenu. Il supplée alors le directeur.

Le contrat est prévu pour un nombre d'années fixé à l'avance. Si les parties veulent le renouveler, il faut le faire quinze jours avant l'expiration du délai.

Ce contrat est tiré à deux exemplaires. Ils sont signés par le délégué de l'entreprise, par le directeur de l'administration et par le gérant. L'un des exemplaires est gardé par le directeur, l'autre est gardé dans les archives de la maison. On indique l'année, le mois et le jour. Si le contrat n'est pas renouvelé, le directeur doit rendre compte de toutes les opérations qui ont été accomplies dans le temps de sa direction.

Le directeur d'une entreprise a le plus souvent une part sur les gains réalisés. La loi prévoit qu'elle sera fixée à 10 % du bénéfice, après en avoir déduit l'intérêt du capital mis dans l'entreprise et les 10 % qui servent à constituer un fond de réserve.

La formule employée pour engager un directeur à se charger d'une entreprise se fait en termes moins courtois et moins respectueux que celle employée dans les contrats passés avec les intellectuels où on les supplie de vouloir bien remplir un emploi. Pour les employés et les ouvriers, on tend de plus en plus à établir des contrats, mais les formules en sont diverses et quelconques.

Autrefois, quand un chef d'usine engageait quelqu'un pour travailler dans sa maison, il était nécessaire que cet employé soit présenté par un intermédiaire connu du patron. Aujourd'hui encore, dans certaines régions, c'est cet introducteur qui s'entend séparément avec l'employeur et l'employé pour fixer les conditions de travail et de salaire. Quand les deux parties sont d'accord, le contrat est établi verbalement. Notons, en passant, qu'en Chine une parole vaut mieux qu'un écrit. Chaque partie tient scrupuleusement ses engagements. Cette coutume existe encore dans certaines communes. On vend, on achète des quantités de marchandises, verbalement.

Lorsqu'il s'agit de situations plus importantes, l'introducteur écrit une lettre au patron, pour indiquer les capacités du candidat, et le recommander. Dans ce cas, le patron s'entend directement avec l'employé pour fixer leurs obligations mu-

tuelles. Bien entendu c'est toujours oralement. S'il arrive qu'un employé dépose une déclaration, pour préciser ses responsabilités, on ne peut pas la considérer comme un contrat complet de travail, car les obligations patronales n'y sont pas toujours mentionnées.

Dans les maisons modernes, le contrat de travail est plus complet, plus précis. On définit alors exactement, la nature du travail, le salaire et les conditions d'annulation du contrat, etc...

Bien souvent, au lieu d'un contrat de travail, le patron se contente d'une lettre de garantie pour les employés, parfois aussi pour les ouvriers. Une personne sans garant trouve difficilement une place.

Voici la formule employée, par exemple, par la succursale de la « *Commercial Press* » à Pei-p'ing (Pékin).

Modèle de lettre de garantie.

Pour M. Siao Hai.....
 âgé... de 21 ans... né à Tien-t's'in...
 de la province de Ho-Pei (Tche-Li)... actuellement...
 employé à votre honorable maison.

Je déclare me porter garant de sa personne, suivant les règlements établis et inscrits ci-dessous.

Si une erreur ou un manque d'argent ou de marchandises se produit, une indemnité de dommage réglementaire doit être payée, le garant s'engage à dédommager la maison de commerce.

En foi de quoi j'établis cette lettre de garantie et prie la Compagnie de l'imprimerie commerciale de la conserver.

23 mai 1927, le garant cachet.

Antécédents de garantie

Nom et prénom.....	Siao Hai.
Lieu de naissance.....	Tien-ts'in, province du Ho-pei (Tche-Li).
Résidence.....	Rue de Pékin, n° 36.
Adresses des correspondances.	A son domicile
Relations avec l'employé.....	Ami du père.

Quelles sont les conditions nécessaires pour une garantie ?

1° Toute personne qui entre au service de la Compagnie, soit dans la maison principale, soit dans une succursale, doit présenter une lettre de garantie ;

2° Pour le personnel de la maison principale, les directeurs, les caissiers et les comptables des succursales, les garants doivent fournir d'abord leurs noms, prénoms et professions à titre de références. C'est seulement après avoir été jugée suffisante par la Compagnie que cette lettre sera reconnue valable ;

3° Dans les succursales, pour le personnel au-dessous du comptable, les noms, prénoms, professions des garants doivent être indiqués au directeur de la succursale intéressée. Celui qui se porte garant, produit pour lui-même une semblable référence. La lettre de garantie ne sera acceptée qu'après le consentement du directeur ;

4° Comme garant on préfère un commerçant habitant la ville même où se trouve une maison principale ou une succursale de la Compagnie ;

5° Les membres du personnel d'un établissement ne peuvent pas se servir actuellement de garants ;

6° Les grands-parents, les petits-fils, le père, les fils, les frères, les cousins ne peuvent pas se porter garants ;

7° En dehors des personnes indiquées, dans les articles pré-

cédents, la Compagnie peut déclarer que tel individu, n'est pas compétent et ne peut être garant ;

8° Le répondant doit remplir une formule établie par la Compagnie, formule dite lettre de garantie, revêtue de sa signature et de son cachet personnel ou de celui de son commerce ;

9° Pour le personnel nouveau, la Compagnie peut exiger, suivant la fonction de l'employé, un certain cautionnement, en même temps que la lettre de garantie ;

10° Quand un employé quitte la Compagnie, le cautionnement lui sera intégralement remboursé sauf le cas où il y aurait une cause légitime de renvoi ;

11° Quelle que soit la fonction de l'employé dans la Compagnie, quelle que soit la modification apportée au contrat, quel que soit le lieu de travail de l'employé, le répondant est considéré comme entièrement responsable depuis le jour où il a remis la lettre de garantie ;

12° Le répondant ne peut retirer sa garantie avant l'expiration du contrat ;

13° Tout cachet du répondant ou de son commerce, est valable, pendant toute la durée du contrat ; lorsque celui-ci est expiré, il est considéré comme nul ;

14° Cette lettre de garantie sera remise à l'employé trois mois après son départ. Pour les situations importantes, la Compagnie peut prolonger cette date de remise.

L'usage de ces contrats existe dans presque toute la Chine. Nous avons surtout fait notre enquête à Pei-p'ing (Pékin) et à T'ien-tsin et nous nous en sommes rendue compte, en visitant les industries et les petits commerces dont nous avons déjà parlé.

Mais ces coutumes garantissent les intérêts de l'employeur. Les lois essaient de garantir les droits de l'employé et du patron. Ainsi elles permettent que des contrats collectifs soient conclus par les représentants des ouvriers avec le patron. Si un travailleur a un contrat individuel qui lui porte préjudice

et appartient au groupe qui a signé le contrat collectif, son contrat particulier n'a plus de valeur. D'autre part, un contrat à son terme ne peut être prolongé sans l'agrément des parties intéressées. Si aucune durée n'est stipulée, chacune des parties peut mettre un terme au contrat en donnant un préavis d'un mois. L'employé renvoyé aura droit à une indemnité égale à un mois de salaire. Toutefois ce renvoi ne peut être arbitraire. Il faut que le patron soit obligé de fermer son entreprise totalement ou en partie ; que le travail cesse au delà d'un mois en raison de fléaux naturels ou pour un cas de force majeure ; l'ouvrier peut être remercié s'il est dépourvu de capacité professionnelle, si le rendement du travail est inférieur aux $\frac{2}{3}$ de la moyenne, s'il manque à son travail sans pouvoir se justifier ou s'il s'absente plus de deux mois même avec un motif valable ; enfin il peut encore être renvoyé s'il viole les règlements de l'atelier.

L'ouvrier n'est pas davantage rivé au patron quand il a sujet de s'en plaindre. La loi lui permet de se retirer, quand l'employeur ne respecte pas son contrat ; quand il ne paie pas régulièrement ou maltraite son personnel ; quand les conditions d'hygiène et de sécurité ne sont pas remplies. Dans tous les cas, l'ouvrier peut demander un certificat mentionnant son âge, sa profession, le temps passé dans la même maison, et, s'il y a lieu, les récompenses reçues.

Ces récompenses peuvent être des primes ou une part de bénéfices. Cette part de bénéfices doit être en rapport directement proportionnel avec le salaire de l'ouvrier, son ancienneté, le résultat des services rendus. Il peut se faire qu'elle excède le montant du gain mensuel. En ce cas, il faut en placer la moitié à la caisse d'épargne ou acheter des actions de la fabrique pour constituer un avoir au travailleur.

Cette mesure, jusqu'à un certain point, est excellente puisqu'elle oblige à la prévoyance, sauve du paupérisme des familles qui dans les moments difficiles seraient dans la misère

et à la charge de leurs concitoyens. Cette participation au bénéfice n'est pas quelque chose d'importé. Elle a existé de tous temps en Chine où le gain de l'ouvrier était souvent minime. Dans les petites industries, il y a des contrats d'ateliers dans lesquels la part du maître est fixée au double de celle des artisans et approuvée par eux. Mais quand l'ouvrier se voit tenu de mettre une partie de son gain dans l'entreprise, il montre de la méfiance, ne se sent plus libre et refuse. Ce fait s'est produit dans la manufacture de tabac de Chang-haï. Par contre, dans la « Commercial Press », les employés s'accommodent fort bien de ce régime. Il serait souhaitable que cette loi soit observée longtemps, car elle fournirait le pays du capital nécessaire pour fonder la grande industrie sans avoir besoin de recourir aux fonds étrangers.

Les législations se sont également préoccupées de la question de l'apprentissage qui est, elle aussi, d'importance vitale. Les conditions d'apprentissage et les formes de contrats, diffèrent avec les genres de métier, la tradition propre à chaque pays. Dans beaucoup de professions, le contrat écrit n'existe pas. On suit simplement la coutume. Dans d'autres, c'est le père de l'apprenti qui passe le contrat avec le maître du métier. On spécifie la durée de l'apprentissage et les obligations mutuelles.

Ces contrats sont établis en présence d'un témoin que l'on appelle « garant intermédiaire », car il joue le rôle de garant à la fois pour l'apprenti et pour le maître. Ce garant intermédiaire est absolument nécessaire. Nous donnons, ci-après, un type de contrat comme exemple.

« Le contractant M. X..., déclare en présence d'un témoin, que son fils Y.., fera l'apprentissage de..... avec le maître M. P... Il est entendu que la durée de l'apprentissage est de trois ans. » Depuis le jour d'établissement du contrat, la direction et l'éducation de l'apprenti sont confiées au maître. Les parents n'ont pas le droit d'intervenir. La nourriture est

fournie par le maître, les vêtements sont fournis par les parents. En cas de force majeure ou de maladie, il peut rentrer chez lui, avant la date fixée. Si cela se produit, les parents dédommagent le maître par une certaine somme. Une fois l'apprentissage terminé, il peut chercher du travail, comme il le désire, le maître n'a pas à intervenir. En ce qui concerne les remerciements au maître, tout sera fait suivant les règlements corporatifs.

Si la bonne foi des intéressés est mise en doute, un contrat écrit, daté, est établi. Ce contrat est conclu en présence du garant, de l'apprenti et des contractants. Il est tiré à trois exemplaires, signés par les contractants et le garant. Un exemplaire est remis au maître, l'autre au père de l'apprenti, le troisième à l'administration du travail.

Quelquefois, dans les maisons importantes, on exige un certificat du garant. Voici son modèle.

Certificat du garant de l'apprenti.

J'établis ce certificat, comme témoignage que l'apprenti peut entrer à l'atelier de M. X., pour apprendre le métier et le commencer. Je me porte garant de son honorabilité. S'il venait à commettre un vol d'argent ou de choses précieuses, j'en répons. »

Ce présent contrat sera considéré par les deux parties comme inviolable.

Comme pour l'ouvrier, une série de lois concerne les rapports entre le maître et l'apprenti. Ce contrat d'apprentissage est réglementé, mais sur ce point la loi n'a pas innové et c'est le contrat sous sa forme ancienne qui est encore usité. De même la loi ne fait qu'explicitement un sentiment qui existait chez les maîtres et les apprentis, en prescrivant qu'un maître ne peut avoir d'apprenti s'il n'a une connaissance suffisante de

son métier, et qu'un apprenti doit obéir à son maître dans tous les conseils qu'il lui donne au point de vue technique; le nombre des apprentis que le maître pouvait avoir n'était jamais excessif et correspondait aux possibilités de les instruire. Là encore la loi prescrit qu'ils ne doivent pas dépasser le nombre des ouvriers et elle suit la coutume ancienne. Tout ceci indique qu'au fond, cette institution de l'apprentissage n'était pas si mauvaise en soi.

Mais avec la grande industrie le maître a tant de responsabilité et de travail qu'il ne peut plus s'occuper en particulier de l'apprenti. Désormais, l'apprenti sera confié à un homme capable de le bien diriger et il sera fait mention de cela dans le contrat; un maître trop jeune et tenu comme incapable de donner cet enseignement, est écarté; de même le maître qui aurait encouru une condamnation; sa moralité douteuse le rend inapte à un tel rôle. Enfin, il est interdit au maître célibataire, divorcé, ou veuf non remarié, de loger les apprentis féminins.

On a beaucoup critiqué les conditions d'existence des apprentis; la loi prescrit qu'une administration compétente détermine un minimum d'existence, que les apprentis après avoir fait la moitié du temps fixé reçoivent un subside égal au moins au $1/5$ du salaire minimum d'un ouvrier du même métier et que ce gain doit augmenter progressivement. On ne peut tirer de l'existence de ces lois la conclusion que la situation de l'apprenti est tout à fait intolérable. Elles visent à protéger certains enfants contre la rapacité de quelques maîtres inhumains et les faits rapportés par les journalistes étrangers manquent de sérieux, car ils ne sont pas fondés sur des renseignements d'une portée générale. Ils en conviennent d'ailleurs eux-mêmes (1). En outre, ils n'ont pas fait la distinction entre

1. *Europe nouvelle* : Rapport de la commission nommée, en juin 1923, par le conseil municipal de Chang-haï.

le travailleur et l'apprenti. Le jeune travailleur est malheureux, il n'en est pas de même de l'apprenti de qui l'on ne peut exiger un travail excessif vu les conditions dans lesquelles il vit chez son maître. Il est dans le même cas que l'enfant ou la jeune fille que l'on prend au pair dans une famille. Naturellement il souffrira du malheur du maître car le maître ne pourra donner à l'enfant plus qu'il n'a pour lui-même, mais il bénéficiera de son bonheur également.

De même que la loi permet au maître de renvoyer l'apprenti quand il est indocile, voleur, ou refuse de travailler, de même les parents peuvent retirer l'enfant quand il n'apprend rien, fait des besognes qui n'ont aucun rapport avec son métier.

Les contrats entre directeurs et patrons, patrons et ouvriers, maîtres et apprentis, ne sont pas les seuls en usages. Il existe encore des contrats entre les maîtres et les serviteurs. Mais auparavant les domestiques doivent remplir des formalités. Ils sont tenus de fournir leur acte de naissance et de se faire inscrire sur le livre de l'entrepreneur. Ce livre doit être examiné par le commissaire de la municipalité. Selon l'importance de leur place et la condition de leur travail, ils ont encore d'autres papiers à fournir : les nourrices doivent produire un certificat de très bonne conduite, s'engager pour deux ans et demi ou trois ans ; elles ne peuvent annuler le contrat. Si elles quittent leur place avant le temps révolu, elles ne reçoivent aucun présent ; selon les us et coutumes, on offre aux nourrices, à leur départ, des bijoux en argent, en or, des habits de soie, suivant la condition de la famille, en remerciement de la peine prise pour l'enfant. Si elles veulent continuer à rester auprès de leur nourrisson, elles peuvent finir leurs jours près de lui. Elles deviennent alors comme des membres de la famille. L'enfant mâle la considère comme sa marraine. Si c'est une petite fille qu'elle a nourrie, elle l'accompagnera plus tard dans son ménage.

Les domestiques des deux sexes ont des contrats analogues

à celui de la nourrice. Ils ne sont pas soumis aussi strictement à l'obligation du temps de service et ils n'ont pas les mêmes privilèges qu'elles. Nous avons indiqué dans le chapitre précédent, l'ordonnance de police concernant les entrepreneurs de domestiques, suivant les coutumes légales de Pei-p'ing (Pékin); il en est ainsi à peu près dans toutes les provinces de la Chine.

Outre des domestiques adultes, on emploie en Chine des fillettes aux soins du ménage. Certaines familles riches engagent des enfants pour leur faire faire de menus travaux dans la maison et surtout dans un but de bienfaisance. Elles les sauvent de la misère dans laquelle elles vivent sous le toit paternel en même temps qu'elles aident les familles, en leur donnant le salaire que gagnent ces petites filles pendant le temps que dure le placement. Ce sont des servantes mises en nantissement (1). Les étrangers ont tiré de là l'idée que ces fillettes étaient réduites en esclavage et employées dans des maisons indigènes qui les poussent à la prostitution (2). Ils ont généralisé un fait qui existe malheureusement en Chine comme dans les pays européens où ce genre de trafic ne s'exerce pas que sur des enfants. Mais ils ont aggravé le fait en prétendant que les parents les vendaient eux-mêmes comme esclaves, alors que le plus souvent, ces enfants sont enlevées et vendues par des individus qui se disent les pères, et qui sont poussés par l'amour de l'argent; il arrive aussi que certaines familles les emploient clandestinement à ce métier. Quant à dire que les lois ne répriment que les actes de cruauté et qu'elles n'entraînent nullement cet infâme commerce, c'est encore une nouvelle exagération. Une loi promulguée à la fin de la dynastie

1. Escarra, *Recueil des sommaires de la jurisprudence de la Cour Suprême*, p. 93.

2. *Europe nouvelle*, 3 octobre 1925 : Rapport de la Commission nommée en juin 1921, par le conseil municipal de Chang-haï.

des Ts'ing punit strictement d'acheter les enfants pauvres comme esclaves (1).

La loi constitutionnelle de 1922, renouvelle la défense absolue aux familles aristocratiques d'employer des esclaves, d'en faire un commerce qui ravale l'être humain au niveau de l'objet inanimé ou de l'animal (2). Une vraie ordonnance en 1923, fut promulguée par la préfecture de Pei-p'ing (Pékin) visant toujours l'esclavage (3). En 1928, l'association féminine générale de Chang-haï, demanda à l'Etat de formuler à nouveau une loi condamnant la servitude (4).

Cette question de l'esclavage, tout en mettant en lumière l'action de l'Etat, ne semble se rattacher à la question des corporations que très artificiellement à propos du contrat. Mais c'est que précisément l'Etat vise indirectement, le travail d'un groupe : les entrepreneurs. Il tend à éliminer de leurs fonctions celles qui portent atteinte à la dignité humaine et la sanction de toute infraction aux lois est pour eux le retrait de la patente, la prison et quelquefois davantage, suivant le jugement porté sur leurs délits.

C'était aussi une sorte de servitude que de faire travailler des enfants trop jeunes et des salariés pendant un nombre d'heures exagéré. C'est surtout à la concession de Chang-haï où les ouvrières emmenaient leurs enfants à l'usine, que des bambins de 6 ans étaient employés à de menus travaux pendant un temps qui excédait de beaucoup le temps normal d'application qu'ils pouvaient fournir. Ces travaux n'étaient pas sans danger pour leur santé : les uns trempaient les bois des allumettes dans le souffre, les autres étaient penchés tout le jour au-dessus des grandes cuves pleines d'eau chaude de

1. Ta-ts'ing-lu-li, kiuen III, p. .

2. Voir la bibliographie, n° 9, p. 65

3. P. 73 de l'ouvrage.

4. Tchang Tcheng-Hio, *idem* p. 78.

laquelle ils retiraient les cocons; certains étaient debout pendant huit heures consécutives sans pouvoir se reposer. Tous vivaient dans une atmosphère et un état de tension tout à fait contraire aux besoins de leur âge. Le Gouvernement sentit la nécessité de porter à 14 ans l'âge où l'on pourrait employer les enfants. Mais l'application de cette loi se heurte, en ce moment, au fait que l'enseignement primaire n'est pas suffisamment développé pour qu'on puisse mettre tous ces enfants en classe, quoique des sérieux efforts soient faits en ce sens, ainsi que nous l'avons montré (1). Garçons et fillettes de 14 à 16 ans, sont considérés comme ouvriers adolescents; leur journée de travail ne doit pas excéder huit heures; il est interdit de les faire travailler entre 7 heures du soir et 6 heures du matin; après quatre heures de travail continu, ils doivent avoir au moins une demi-heure de repos; chaque semaine ils ont droit à un repos consécutif de dix-huit heures; au bout de six mois le patron doit leur accorder une semaine de congé spécial ou deux semaines par an. Au point de vue des jours de repos et des vacances, ces prescriptions sont valables pour tous les travailleurs indistinctement. Dans la corporation, de semblables prescriptions auraient pu être utiles, mais elles n'étaient pas indispensables. En effet, la production n'avait pas la régularité qu'elle a dans les usines. Il y avait des périodes de morte saison qui constituaient un repos relatif pour le maître et ses ouvriers; quand les commandes affluaient, tous se remettaient au travail, sans toutefois être épuisés comme dans la grande industrie où les besognes sont automatiques et monotones. Pour les femmes et les hommes la journée de travail doit être de 8 heures; elle peut être prolongée de deux heures et même de trois heures par jour, mais les ouvriers peuvent ne pas accepter ces prolongations s'ils ont un motif valable.

1. Précédent ouvrage, chapitre III, p. 68 et suivantes.

Cette législation sur l'âge minimum de l'ouvrier, la durée du travail, les jours de congé et de repos semble être fort tardive en Chine. Pourtant ce n'est qu'en 1892, en France, que la loi fixe le temps de travail des femmes à 11 heures, à 10 h. 1/2 en 1902, à 10 heures en 1904. Jusqu'en 1919, il était permis de laisser les enfants de 13 à 18 ans durant dix heures à l'atelier ou à l'usine (1). Ce n'est qu'en 1919, qu'apparut la loi par laquelle la journée du travail fut limitée pour tous à 8 heures (2). En Angleterre la limitation du nombre d'heures de travail des femmes apparut plus tôt qu'en France (1844). Mais ce n'est qu'en 1893, que la durée du travail est révisée pour les employés des chemins de fer, en 1908, que les mineurs du fond voient le temps limité (3). C'est donc assez tard que les lois satisfont en Europe aux exigences humanitaires. Et si les Anglais font montre d'une conscience plus éclairée que celle des peuples asiatiques (4), ils ne devraient cependant pas oublier que les débuts de l'industrie (5) se sont toujours signalés par l'exploitation de la main-d'œuvre, soit en vertu du droit naturel pour l'individu de chercher son intérêt de la façon qui lui convient et qui, s'il n'a pas été formulé, en Chine, n'y est pas moins reconnu puisque naguère encore le Gouvernement n'intervenait pas dans l'industrie (6), soit à cause de la nécessité de faire rapporter aux capitaux des intérêts qui, vu l'augmentation du prix des actions quand une affaire inspire confiance, n'ont plus rien d'anormal (7). La concurrence des pays européens rend encore plus pénible les débuts de l'industrie. Tout cela explique les conditions de travail et comment les capitalistes

1. G. Scelle, *Le droit ouvrier*, p. 144.

2. Page 152.

3. Page 170.

4. Sir William Ashley, *L'évolution économique de l'Angleterre*, p. 156.

5. *Europe nouvelle*, idem, 3 octobre 1925 et *Industrialisation de la Chine*, 7 mai 1927.

6. Ashley, voir cit., page 153.

7. Page 170.

sont plus impitoyables que partout ailleurs. Ces circonstances influent naturellement sur le salaire (1) et tout ce qui avait trait au bien-être des ouvriers est resté jusqu'à ces derniers temps d'une importance très mince aux yeux des patrons.

Quelques articles consacrés au salaire dans les règlements de 1928, ordonnent qu'un minimum soit fixé par l'administration compétente, basé sur le coût de la vie. Ce minimum peut être abaissé quand la concurrence devient trop lourde, ou la capacité de production moindre, à cause de la pénurie des matières premières, lorsque des répercussions monétaires diminuent la valeur du capital.

Les ouvriers peuvent faire appel à cette administration pour hausser le taux du salaire si la capacité de production est rétablie, si le coût de la vie augmente, si la durée du travail est prolongée.

En outre ils doivent être payés avec la monnaie en cours au moins deux fois par mois et aucune retenue ne peut être effectuée sur leur salaire pour la solde des amendes infligées. Si l'employeur veut créer des œuvres d'épargne, d'assurance, des coopératives, au profit des ouvriers, il doit demander le consentement du syndicat, de l'administration compétente, et de la majorité des ouvriers.

Ces lois relatives à l'hygiène prescrivent la propreté, la ventilation, l'éclairage convenable de la fabrique; la création de lavabos et d'installations pour enlever les substances toxiques et les poussières. Tout cela avait déjà été réalisé par la « Commercial Press » dès l'apparition des premières lois. Les longues heures de travail et l'âge de certains travailleurs rendaient nécessaires des précautions pour rendre sûrs les bâtiments (2). Le Gouvernement légifère aussi sur cette question. Il interdit en outre aux ouvriers adolescents et aux femmes de

1. Voir notre travail chapitre : salaires.

2. T'ing Chin-Chun, *Le mouvement ouvrier en Chine*, page 50.

manipuler les matières toxiques, les explosifs et autres substances nuisibles ; de nettoyer, graisser, réparer les machines en plein fonctionnement, de travailler dans une atmosphère chargée de poussières, de miasmes, de gaz nuisibles.

Autrefois, l'ouvrier victime d'un accident du travail ne pouvait rien espérer de l'employeur. A présent celui-ci doit lui payer les frais médicaux, lui donner son salaire pendant toute la durée de la blessure. En cas de décès, la famille doit recevoir un subside pour les frais d'enterrement, et comme indemnité.

Quant aux lois qui veulent l'amélioration du monde ouvrier par l'instruction, elles sont appliquées dans certaines industries (1).

Enfin, pour que des inspecteurs du travail puissent établir un contrôle, il faut que chaque fabrique tienne un livre contenant tous les renseignements qui concernent chaque ouvrier. L'employeur doit également les transmettre à l'administration compétente ; il doit lui faire un rapport quand il y a un accident entraînant des blessures graves ou des morts ; il est tenu de ne rien cacher.

L'inspecteur est envoyé par l'Etat pour connaître les conditions du travail. Il doit dans l'exercice de ses fonctions porter sa carte d'inspecteur sur lui ; il peut demander à l'administration d'obliger l'employeur à réformer tout ce qui ne garantit pas suffisamment la sécurité de l'ouvrier et cela dans le plus bref délai. Si l'inspecteur fait à l'administration de fausses déclarations, l'employeur peut porter plainte au ministère du commerce et de l'industrie pour le faire punir.

Mais, dans cet ensemble de lois, aucune ne s'occupe de régler les conflits entre patrons et ouvriers, aussi le Gouvernement national a promulgué le règlement dit de Nankin dans la solution des conflits. Cette loi crée un comité d'arbitrage

1. Voir fin du chapitre III, du présent ouvrage.

composé de cinq membres : un représentant du gouvernement provincial, un délégué désigné par ce comité provincial, le président de la cour de la justice locale, un délégué ouvrier et un délégué patronal n'ayant aucun intérêt direct dans le conflit. Ce comité enquête soigneusement sur la cause et les conséquences du conflit et les relations entre les associations intéressées. Il examine enfin si les demandes des différentes parties sont justes. Il donne alors une décision impartiale. Si les parties ne sont pas satisfaites, elles peuvent faire appel au gouvernement. Quand ce dernier confirme la décision prise, elle doit être exécutée, et tous doivent la respecter.

Ainsi les industries chinoises, ont fait, en peu de temps, un grand pas vers les institutions nouvelles. Des lois, des chartes, des contrats de travail, règlent de plus en plus leur organisation intérieure.

L'évolution législative s'est faite ces cinquante dernières années. Autrefois, il y avait des industries et des usines sous le contrôle de l'Etat ; leurs employés étaient fonctionnaires du gouvernement, par exemple, la Monnaie et le réservoir de filtration des eaux de la ville de Pei-ping, les entreprises de broderie, les imprimeries qui travaillent uniquement pour la maison impériale et les ministres. Ces établissements subsistent encore.

Puis le commerce fut commandité par le gouvernement et par l'étranger ; on y employait la méthode exercée par les Hollandais aux Indes Orientales et ailleurs. « C'était bien le type de la société par actions ». Peu à peu les étrangers accaparèrent le stock monétaire et le stock commercial. Le métier manuel, le commerce indigène, tombèrent peu à peu en décadence. Tcheng-Pei et Ou T'ing-Sang, adressèrent en 1904, une demande à l'empereur pour qu'il s'occupât de l'extension de l'industrie et du commerce. L'empereur Kouang-Sui, ratifia cette demande en 1908 (an 32^e de son règne) en ordonnant le développement de l'enseignement technique.

Après cette réforme législative les gens de métier étaient sous un double joug : celui du maître et celui du Gouvernement. Celui-ci prenait toujours parti pour le maître ; si par hasard l'apprenti ou l'ouvrier pensait à se révolter contre l'autorité, il était puni. Du reste, autrefois, l'ouvrier se plaignait rarement ; d'abord le maître et l'apprenti s'entendaient assez bien. Citons à ce propos cette phrase de Sir W. Ashley : « le système de la guilde apparaît donc comme une étape nécessaire de l'évolution industrielle, et les guildes de la Chine nous montrent aujourd'hui à l'œuvre, la conception et l'organisation des guildes, telles qu'elles existaient dans l'Europe du moyen âge (1). »

La loi du 27 avril 1914, est encore une réglementation corporative, elle ordonne parallèlement l'exercice du droit civil et du droit commercial en ce qui concerne le commerce et l'industrie.

L'édit du 25 mars 1920, est le commencement de la protection des ouvriers ; bien qu'il ne regarde que les téléphonistes, il peut être pris comme exemple pour tous les salariés.

En janvier 1922, le ministère des communications, promulgua le statut concernant le traitement des employés de chemin de fer : Pei-p'ing (Pékin), Lio-ning (Moukden).

Le 12 mai 1923, le ministère de l'agriculture et du commerce établit la réglementation du salaire des mineurs.

Le 29 mars de la même année, le gouvernement de Pei-p'ing (Pékin) homologue les statuts concernant les ateliers ; ils sont en vigueur depuis septembre 1927.

En 1928, projet tendant à établir la loi de huit heures. Dès cette date, le développement des lois ouvrières s'accroît de plus en plus, ainsi que nous l'avons montré plus haut. Les salariés ont des lois juridiques, qui les favorisent grâce au

1. Sir William Ashley, *L'évolution économique de l'Angleterre*, p. 31.

comité d'arbitrage. Petit à petit, le nouveau système législatif s'éloigne du système corporatif ; le maître ou patron est mis sur le même plan juridique que l'ouvrier.

Cette évolution du mouvement ouvrier, atteint actuellement sa pleine extension ; nous avons pu nous en rendre compte d'après certains journaux de Chang-haï. Les crises politiques et la crise économique ont amené un changement de la capitale, qui est aujourd'hui, Nankin. Les chômeurs, au nombre de 25.000 (1), déplorent l'état des choses ; alors que jadis, les artisans respectueux de la tradition corporative essaient rarement adresser des réclamations à leurs supérieurs, les ouvriers chinois du xx^e siècle, organisés en syndicat, se mettent en grève, et réclament leur dû.

Les réformes législatives ont vraiment causé une révolution économique et morale, ignorée des siècles passés.

1. Ils ont atteint ce nombre, l'hiver dernier, au moment des grands froids.

CHAPÎTRE VII

DE LA CORPORATION AU SYNDICAT

Les petits métiers à Pékin : les porteurs d'eau, les travailleurs de transports, etc. — Les ouvriers du bâtiment ; leur évolution ; leur organisation moderne : le travail à forfait. — Le mouvement syndical en Chine.

Pei-p'ing (Pékin) renferme un grand nombre de travailleurs dont les coutumes corporatives, les conditions de vie, le travail, valent la peine d'être étudiés. Ils ne présentent entre eux aucun lien commun, si ce n'est leur attachement aux vieux usages.

D'autre part, nous trouvons à Pei-p'ing (Pékin) les ouvriers du bâtiment, qui présentent une unité réelle entre eux, soit qu'ils forment une corporation, soit qu'ils évoluent vers le syndicalisme. Ce sont ces deux grands groupes de métiers que nous allons étudier dans ce chapitre.

Dans la vie quotidienne, les deux facteurs de vie les plus importants, sont le pain et l'eau. Mais chez nous, la question du pain est moins compliquée qu'en Europe, car les familles font, en général, leur pain elles-mêmes. Elles s'approvisionnent en riz ou en blé pour une période plus ou moins longue, suivant leur richesse. Parfois même on fait des provisions pour un an. Au contraire, la question de l'eau potable est très importante, car malgré l'installation de Compagnies des Eaux à Pei p'ing (Pékin), beaucoup d'immeubles, même très somptueux ne possèdent pas encore d'eau courante. En effet, l'activité

de la Compagnie n'est pas suffisante pour répondre à toutes les demandes, et de plus les anciennes constructions, s'adaptent difficilement à ce genre d'installation dont les frais d'établissement sont très coûteux. Aussi de nombreuses familles de la classe moyenne, conservent-elles toujours les anciennes coutumes. Elles possèdent chacune des urnes de faïence de grande capacité, qui permettent de garder le liquide nécessaire pour la consommation quotidienne. On a donc besoin de distributeurs d'eau, que l'on appelle porteurs d'eau, et cela journellement. Ils apportent dans chaque ménage, les eaux pures fournies par « la Compagnie » ou provenant encore de puits urbains.

Il y a donc deux organisations bien différentes, l'une municipale, c'est « la Compagnie des eaux », qui recueille les eaux à la courbe Si-Chan en dehors de Pei-p'ing (Pékin), et l'autre formée par la corporation des commerçants de l'eau.

La « Compagnie des eaux », a des châteaux d'eau dont elle a le monopole ; elle y puise l'eau et la fait vendre par les porteurs dans des quartiers déterminés. Quant à la corporation, elle possède un certain nombre de puits par arrondissement ; le nombre en est fixé d'après le nombre des habitants. Les devoirs de ces deux organisations, sont précisés par le code de Ta-ts'ing-lu-li ; nous y trouvons qu'il est interdit aux porteurs d'eau, d'exploiter leurs clients à volonté en augmentant le prix de l'eau des puits de la capitale Pei-p'ing (Pékin), et il est également défendu aux commerçants d'eau de faire des transactions entre eux, sans en avoir demandé l'autorisation à la municipalité. Celle-ci a le droit de les punir par une amende, comme elle le fait pour les autres accapareurs. On les condamne à certains jours de chômage et même, dans un cas grave, à cesser leur travail (1).

Les commerçants d'eau et les porteurs sont donc soumis à la

1. Ta-ts'ing-lu-li, kiuen, XV, p. 9. Édition 1910.

loi civile ; de plus, ils font partie d'une corporation, et rendent un culte à l'ancêtre de l'eau, qui se nomme Lon-wang-ye. Il est le patron éternel de ces ouvriers ; ceux-ci sont heureux du culte qu'ils lui rendent et qui se célèbre le 3 de la 3^e lune. Ce jour-là, ils se réunissent ; ils vont à la fête dès l'aube. S'ils ne sont empêchés, ils saluent l'inscription de leur ancêtre patron au bureau.

Les porteurs d'eau ont toujours joui d'une certaine estime. On leur donne le nom de « troisième frère », on sait en effet, qu'en Chine, les gens qui se considèrent comme égaux, s'appellent frères entre eux.

Les pauvres gens aiment à devenir porteurs d'eau, car bien qu'ils fassent alors un travail pénible, l'honneur de leur famille n'est pas atteint. D'autre part, ils n'ont pas d'apprentissage à faire, ils évitent ainsi tout chômage, et lorsqu'ils ont travaillé un certain temps, ils profitent de l'aide de leurs confrères en cas de maladie grave, d'infirmité et cela jusqu'à leur mort.

Les porteurs d'eau, qu'ils travaillent pour la Compagnie ou la Corporation, sont soumis à la législation municipale. Leur bureau se trouve dans une petite pièce, où les clients adressent leur demande en achetant des tickets, qui donnent droit à deux seaux d'eau. On distingue trois sortes d'eau, l'eau qui vient du robinet (Compagnie des eaux), l'eau potable du puits, et de l'eau non potable également du puits. Les tickets se vendent 5 ou 6 sous pour une paire de seaux d'eau potable, 3 ou 4 sapèques pour l'eau non potable.

Les porteurs d'eau vont et viennent du matin au soir, allant chercher l'eau au puits, et chargeant leurs tonneaux sur une brouette qu'ils poussent à l'aide d'une courroie passée sur leurs épaules ; les mains passées sur deux brancards, ils s'arc-boutent sur leurs jambes comme sur des piliers, fléchissant sous le poids quand ils arrivent chez les clients. Ils transportent l'eau dans les maisons au moyen de seaux.

Ils arrivent avec un sac sur le dos, dans lequel ils mettent

des tickets, de la craie, et une ardoise pour marquer les comptes du client.

Comme ils ne savent guère écrire, ils marquent à l'aide de traits ; un trait indique deux seaux d'eau. Ces traits sont ensuite reproduits sur le mur du bureau, où ils forment comme un dessin de fleurs à cinq pétales. Chaque fleur indique le crédit de 5 fois 2 seaux d'eau. Ces dessins sont effacés après le relevé du comptable. Le chef du bureau seul a le droit de toucher à des dessins et de les supprimer ; il s'occupe de la surveillance du matériel.

Ces ouvriers ne connaissent pas les jours de repos, ni les jours de vacances annuelles ; même sous la neige, les torrents d'eau, l'orage, l'ouragan, ils font leur travail. Ils ont un seul jour de liberté par an, à l'occasion de la nouvelle année ; alors ils travaillent toute la nuit du 31 décembre, et cherchent avec ardeur à contenter tous leurs clients. Ceux-ci donnent un pourboire plus important qu'aux autres fêtes. Les porteurs reçoivent au moins un demi yuan qu'ils partagent entre eux. Ils gagnent ainsi, par mois 6 à 7 yuan au maximum avec leur pourboire. Leur nourriture et leur logement sont tout à fait curieux. Ils mangent « la pagode dorée », c'est-à-dire du pain de maïs ou de millet, sauf les jours de fête où ils goûtent gaiement à la viande et au pain de blé ou au riz. Ils sont satisfaits de porter l'eau aux magasins et dans les grandes familles. Ce sont leurs clients préférés parce qu'ils sont généreux. Ces derniers leur donnent une alimentation raffinée, bien meilleure que celle fournie par leur patron.

Ils travaillent de l'aube jusqu'au crépuscule. Lorsque le soir vient, ils se rendent chez eux. Souvent, femme et enfants, sont logés pauvrement dans une petite pièce. Malgré tout, ils sont très contents d'être en famille. D'autres se logent dans les auberges, où, avec plusieurs de leurs confrères, ils louent un vaste dortoir en commun. Ils ont confiance les uns dans les autres.

Nous arrivons maintenant, à l'étude d'une autre catégorie de travailleurs. Ce sont les vidangeurs. Ils vivent dans des conditions vraiment pénibles, analogues à celles des chiffonniers à Paris. On ne peut dire que leur quartier soit pittoresque et hygiénique. Mais nous ne devons pas négliger ce milieu de travailleurs et la vie qu'ils mènent. Il y a là peut-être quelque sujet intéressant d'étude sociale.

Les vidangeurs de Pei-p'ing (Pékin), sont groupés en corporation ; corporation de quartier d'abord, puis ces derniers se groupent encore et forment la corporation générale. Elle n'a pas de culte ancestral, pas de hiérarchie, pas d'apprentissage, pas de compagnonnage.

Les vidangeurs monopolisent le travail du quartier comme leurs collègues les porteurs d'eau. Ils doivent s'inscrire à la mairie de chaque arrondissement, et s'associer à une corporation reconnue qui a un bureau et un terrain pour travailler (c'est-à-dire un endroit où déposer la vidange). Les matières séchées sont mises en vente pour les paysans, les jardiniers ; ainsi les vidangeurs recueillent les fruits de leur travail. Chacun doit travailler dans un quartier déterminé. Si l'un d'eux, par hasard, allait ailleurs, ses collègues défendraient leurs droits. Les vidangeurs travaillent comme les porteurs d'eau. Ils poussent une brouette sur laquelle il y a deux tonneaux. Ils commencent leur travail de grand matin pour vider les W.-C. des magasins, puis ceux des familles. Ils travaillent presque gratuitement pendant la saison froide, où leur travail est très peu demandé, mais au contraire pendant l'été, ils sont particulièrement exigeants. Ils sont très irréguliers, afin qu'on leur offre de généreux pourboires, qu'ils partagent entre eux ; de plus ils ont des gratifications les jours de fête ; le jour de l'an, le pourboire est doublé, triplé et parfois même quadruplé. A l'occasion d'une naissance chez leurs clients, surtout pour la venue du premier enfant, ils reçoivent une prime très généreuse, de même à l'occasion d'un mariage ou

d'un décès. Ils arrivent à gagner par an, 90 à 100 yuan chacun.

Ces travailleurs s'associent à leurs confrères ou collaborateurs, suivant le régime corporatif. Ils supportent les frais de sépulture ; si l'un d'eux meurt sans laisser de quoi être enterré, ses collègues se chargent de nourrir parents, femme et enfants.

Cette organisation corporative, nous la trouvons encore dans un autre groupement, celui des travailleurs des transports. Cependant nous laisserons de côté les employés de chemins de fer, parce que chez eux le régime syndicaliste l'emporte sur le régime corporatif. Les corporations de transport se nomment en chinois « Tcho-hang ». Elles se classent selon la catégorie des voitures employées. Les cochers, les chauffeurs d'automobiles, les conducteurs de pousse-pousse et les muletiers se groupent séparément, chacun suivant son travail. Ils se réunissent, pour faire leurs affaires, dans un même local qui est en même temps une auberge. Les clients connaissent ces endroits. Les conditions de travail ne sont pas pour tous les mêmes. Les uns louent leur temps à un entrepreneur de transports, les autres sont propriétaires de leur véhicule. Nombre d'entre eux, louent simplement une voiture pour travailler à leur propre compte. D'autres encore sont attachés à une famille ou à un établissement. Dans les auberges où se groupent les cochers il existe en même temps des écuries pour les animaux et des hangars pour les voitures. Elles sont souvent le siège de la corporation. Dans notre enquête à Pei-p'ing (Pékin) en 1926, nous avons trouvé environ 200 établissements de ce genre. Depuis la création du chemin de fer de ceinture et l'introduction d'automobiles, ces travailleurs voient leurs affaires diminuer, cependant il est probable que ces petites entreprises ne vont pas disparaître, mais plutôt elles se transformeront.

Les conducteurs de chariots et les cochers trouvent à s'employer diversement dans les transports qui sont une des spé-

cialités du Nord de la Chine, et de la banlieue de Pei-p'ing (Pékin). Trainés par des chevaux, des mulets, des bœufs ou des ânes, leurs transports ne présentent pas beaucoup de difficultés et s'exercent couramment dans la campagne pékinoise. Des voitures de ce genre appartiennent à des cochers qui font partie d'une corporation et qui ont satisfait aux obligations requises : c'est-à-dire autorisation spéciale accordée par la préfecture de police. Cette catégorie de cochers comprend surtout des gens de la campagne qui se contentent d'un tarif moins élevé. Le peu de confort de leurs voitures fait que les villageois ne les utilisent pour ainsi dire pas. Ces voitures ressemblent à des cabriolets européens ; mais elles sont plus lourdes, à deux roues et bien fermées sur trois côtés ; un simple rideau clôt le devant.

Il arrive que certains cochers appartiennent à des particuliers ; les conducteurs doivent alors marcher à côté de la bête, ils prennent grand soin de la voiture et de l'animal. Leur salaire est de 6 à 7 yuan par mois plus la nourriture et le logement. La famille qui les occupe ainsi ne ménage pas les gratifications. Aussi cette classe de cochers est-elle privilégiée par rapport aux autres, dont les gains sont moins élevés, malgré les pourboires qu'ils reçoivent.

Avant l'emploi des automobiles, les carrosses étaient très à la mode pour les familles aisées ou riches. Le cocher de maître ne travaillait pas seul, un apprenti l'accompagnait. Il lavait le cheval et la voiture, ouvrait la portière et aidait le maître à descendre ; son salaire était le quart de celui du cocher. Conducteurs et assistants étaient tous logés, nourris et habillés par le chef de famille ou par leur patron.

L'automobile tend à remplacer les carrosses dans les familles riches. Une autre catégorie de travailleurs est formée par ceux qui conduisent une voiture demandée en location au bureau de la corporation des pousse-pousse (Jeu-li-tcho-Hang). On fixe le prix de la location, au mois ou à la semaine.

Le montant est perçu au bureau, qui paie largement le conducteur. Celui-ci gagne de 15 à 16 yuan par mois. Les pourboires sont de règle. Lorsque leur maître est invité à des repas ou à des fêtes, ceux qui reçoivent leur offrent une certaine somme plus ou moins élevée, selon l'importance des invitations reçues, par exemple, si les patrons sont invités à un grand diner ou déjeuner, les conducteurs reçoivent de quoi pouvoir se restaurer copieusement.

Il existe encore ceux qui conduisent une voiture en traitant directement avec leurs clients. Il arrive fréquemment que, ces pauvres hommes qui se tiennent à la disposition du public de 5 heures du matin à 16 heures et qui sont payés plus ou moins suivant que la voiture est plus ou moins neuve, attendent en vain des clients toute une journée. C'est alors un jour de chômage complet pour eux, et cependant ils ont loué leur voiture pour un quart de yuan. Les patrons qui louent ces voitures s'enrichissent à leurs dépens, car la voiture ramenée par l'un d'eux à 16 heures, est louée la nuit par un autre, au même prix. Toutefois à certains jours de fête, les patrons les favorisent en leur cédant la voiture gratuitement.

Ces travailleurs n'ont pas à faire d'apprentissage. Ils ne forment pas de vraie corporation ; ils n'ont pas de vie collective. Celui qui court le plus vite est celui qui gagne davantage. Ce travail ruine la santé ; ces hommes n'ont ni repos, ni salaire assuré. Ils ne se découragent pas cependant ; ils sont infatigables et ont grand besoin de leurs clients. Pendant l'hiver, par un froid très rigoureux, ils se dépouillent de leur manteau chaud et épais, pour en couvrir les pieds des voyageurs.

Il existe encore d'autres catégories de travailleurs de transport ; ce sont : les livreurs, les déménageurs, les porteurs. Ils exercent leur profession à l'aide de voitures à bras, ou bien à dos d'homme. Leur travail est plus régulier et plus assuré. Parfois ils traitent avec les grands magasins, ou les particuliers

par l'intermédiaire de leur corporation, dont les dirigeants sont tenus responsables par tradition, vis-à-vis des clients, en cas de vol ou d'accident. Lorsqu'une difficulté quelconque survient, la corporation se charge toujours de l'aplanir.

Nous ne prétendons nullement que ces quelques aperçus concernant les catégories spéciales de travailleurs, à Pei-p'ing (Pékin), sont complets. Il existe encore d'autres métiers tout aussi caractéristiques, mais leur importance est moindre et ils sont trop divers ; l'énumération totale nous entraînerait trop loin. Nous préférons revenir aux ouvriers dont le travail est particulier : les ouvriers du bâtiment qui présentent une unité réelle entre eux. Leur corporation se compose de tous les métiers de la construction : maçons, menuisiers, charpentiers, peintres en bâtiment et tailleurs de pierre.

Le sentiment collectif est très développé chez eux ; insensiblement ils se sont groupés parce qu'ils travaillaient tous pour la même œuvre.

Le maître maçon seul prend la tête du travail, le propriétaire lui en confie la direction. Il est le véritable chef du chantier, il s'occupe de commander les matériaux, et de distribuer le travail. C'est lui qui décide la modification de telle ou telle partie. Dans les anciennes constructions, l'architecte proprement dit n'existe pas. C'est le maître maçon qui est chargé de faire un projet d'ensemble.

L'organisation du travail des bâtiments suit la coutume corporative. Comme nous l'avons déjà dit dans les chapitres précédents, l'embauchage des artisans se fait toujours à la maison de thé où les travailleurs se rendent à la fin de leur journée. Lorsqu'un ouvrier n'a pas de raison suffisante pour refuser un ouvrage, il ne peut se présenter ailleurs. S'il va dans une autre région il est considéré comme un « sans travail ». Les maçons s'occupent de l'aube jusqu'à midi ; ils s'arrêtent alors pour prendre un léger repas, puis se remettent à l'œuvre. Nouvel arrêt entre 16 et 17 heures ; ils prennent le thé, fument si bon.

leur semble, dorment ou causent entre eux. Puis, reprise du travail jusqu'au coucher du soleil.

La corporation des menuisiers et des charpentiers a les mêmes coutumes. Leurs heures d'occupation sont les mêmes que leurs collègues maçons, mais ils ne s'arrêtent pas entre 16 et 17 heures. Ils prennent le thé au déjeuner.

Cependant, parmi eux, il en est qui mènent une vie tout à fait différente, ce sont les menuisiers ambulants. Ils vont de porte en porte demander du travail à domicile. On les aperçoit dans la rue agitant plusieurs morceaux de fer fixés à une ficelle (1). Ils sont légendaires, avec leur chapeau qui rappelle d'assez près le passe-montagne du Nord de l'Europe. Pour se préserver de la bise et des intempéries, ils revêtent quatre ou cinq longues robes ouatinées et portent de grosses chaussures en laine, pesant de 2 à 3 kilos au moins. Le menuisier ambulant natif de Lio-ning (Moukden), se différencie de son collègue des autres contrées par son manteau de fourrure, ses souliers de cuir fourrés de paille, pour préserver ses pieds du gel.

Lorsqu'il lui faut changer de domicile il met sur ses épaules le ballot d'habits où s'enroule parfois une espèce de petit matelas (ce qui est un signe d'aisance). Il a grand air alors, le menuisier ambulant, avec sa tête recouverte d'une étoffe en triangle, sa longue robe traînant jusqu'aux pieds, bravant le mauvais temps, agile et le cœur content. Il sait que plus tard dans sa vieillesse, il pourra vivre en paix à l'abri du besoin. Quoiqu'il ne gagne qu'un yuan par jour, et que pendant la mauvaise saison le chômage soit fréquent, il tâche d'amasser un pécule. Gaïement donc malgré tout, il rentre en son logis, le soir venu et s'il faut loger à l'auberge, il y va avec confiance ; le lit bien chaud, lit spécial au Nord et à l'Est de la Chine, l'at-

1. Les morceaux de fer superposés les uns sur les autres, font entendre un cliquetis avertisseur ; on songe aux fournisseurs dans les campagnes françaises, qui s'annoncent en sonnant de la corne.

tend partout dans la mauvaise saison. La chambre n'est pas bien aérée, mais le coût de la couchette n'est que de (2 ou 3 tong-tseu) deux ou trois sous par nuit, et le repas vaut à peine 15 tong-tseu. Le menu est en conséquence : quelques légumes, un gros morceau de pain de blé ou de maïs très dur ; voilà sa nourriture, comme celle des coolies ses confrères et celle de tous les petits ouvriers.

Cependant tous les travailleurs du bâtiment ne vivent pas dans des conditions aussi défavorables. Les ouvriers du travail de la pierre, sont bien mieux traités. On peut les diviser en 2 catégories :

1^o Les uns font spécialement les perrons, les marches d'escalier, les seuils des portes ; ce sont, en quelque sorte, les collaborateurs des ouvriers du bâtiment ;

2^o Les autres s'appliquent à la taille des pierres précieuses, des cachets ou sceaux, des statues, des objets d'art. Ils jouissent d'une considération méritée, comme le sculpteur ou le graveur européen. Ils exécutent leurs travaux avec une finesse parfaite. Il faut voir pour en être persuadé, les magnifiques travaux du célèbre graveur Tchang, à Pei-p'ing (Pékin), qui s'occupe spécialement de sceaux. Il est à remarquer que les fabricants les plus connus dans cette spécialité, sont des lettrés amateurs. La cherté de vie les oblige aujourd'hui, à trouver dans ce travail, un surcroît de ressources. Ne se faisaient-ils pas un plaisir, autrefois, d'offrir gracieusement des sceaux gravés aux amis et connaissances ? Payer la main-d'œuvre, fixer un prix, était déshonorant pour eux ; chacun pouvait juger du travail fait, et rendre en nature, à l'avenant.

Nous avons vu, par ces quelques exemples, que le système corporatif évolue lentement ; quelques formes anciennes sont encore conservées. C'est ainsi que le maître-maçon garde une place importante dans les travaux librement convenus avec le

propriétaire. Il joue le rôle d'architecte ou d'entrepreneur de l'œuvre. Mais depuis quelques années, les industries de la construction ont inauguré un système forfaitaire qui empiète sur la tradition corporative. On emploie ce système pour les entreprises importantes, dans les grandes villes où l'on s'occupe davantage des travaux publics : réseaux de chemin de fer, ponts, ports, percement de montagnes et aussi pour la construction des grandes maisons d'industrie : magasins, ateliers, puis pour les bâtiments privés. Notre enquête s'est attachée à étudier les organisations de ce genre.

Dans les travaux forfaitaires on distingue : l'entreprise principale et les subdivisions de cette entreprise. Le propriétaire entre en rapport avec les entrepreneurs principaux ; l'un d'eux embauche les artisans de tous les métiers. En cas de conflit entre les salariés, on doit avertir immédiatement, le bureau administratif ou le propriétaire. Les entrepreneurs principaux distribuent le plan du travail aux chefs des petites entreprises, en indiquant clairement la besogne à exécuter et faisant un contrat avec le propriétaire. Celui-ci fournit certains matériaux tels que bois et outils pour le travail, et des denrées alimentaires comme du riz. Il doit établir le salaire, et inscrire sur un carnet les dépenses qu'il a faites. Les chefs d'entreprise et les artisans choisis doivent être laborieux, probes, patients, constants et habiles au travail. Pour cette raison on doit veiller à ne pas prendre des vagabonds.

L'entrepreneur principal est responsable de ces ouvriers ; par exemple si l'ouvrier achète à crédit, il le punira. Les sanctions, portées contre les ouvriers de chemin de fer regardent le chef de l'entreprise, lorsqu'elles ne sont pas importantes ; dans un cas grave, c'est le tribunal qui juge d'après l'édit du 23 avril 1909 (1).

En mai 1914, cet édit fut modifié par le même ministère.

1. Le ministère de l'industrie et du commerce.

Depuis cette date, pour être entrepreneur, il faut avoir un capital suffisant. L'entrepreneur principal engage les petits entrepreneurs; ceux-ci déposent 10 yuan dans une banque indiquée et en gardent le reçu, qui leur permet de présenter leur candidature. Quand ils sont admis on leur confie un plan; ils choisissent un terrain et fournissent tous les matériaux : terre, pierre, etc... Cette autorisation est donnée pour un temps déterminé; elle est renouvelable. Si on oublie de la renouveler, on perd ses droits ainsi que l'argent déposé. L'administration des chemins de fer de la ligne de Tch'ang-Souei, observa exactement cet édit pour la construction de la ligne. Elle confia le travail à un entrepreneur qui vint accompagné d'un garant le jour de la signature du contrat. Ce garant est responsable du travail de l'entrepreneur. Celui-ci se divise généralement en 5 parties :

1° On arpente le terrain et on dirige la voie de telle sorte qu'elle ne se trouve pas au-dessous du niveau de la mer. Le travail terminé, on le vérifie d'après le plan établi, s'il est inexact, l'entrepreneur est remercié;

2° Si la voie principale se trouve entre la rivière et la route et que celles-ci empêchent la ligne droite, en adopte un autre tracé;

3° Lorsque l'altitude du terrain varie, on doit le niveler. Si dans ces deux cas le travail est mal fait, on oblige l'entrepreneur à verser 20 % du prix convenu ou à recommencer les travaux jusqu'à exécution parfaite, pour toucher les appointements complets. Si malgré tout le propriétaire n'est pas satisfait, il peut renvoyer l'entrepreneur et le remplacer par un autre;

4° Si le terrain du chemin de fer est traversé par un ravin ou un abîme qui nécessite la construction d'un pont, et si ce pont n'offre pas une résistance suffisante, l'entrepreneur doit donner une indemnité à la compagnie;

5° Si la voie n'est pas faite d'une manière solide et soignée le travail est refusé.

Les réglementations de la compagnie de Tchang-Souei établies d'après les plans du Gouvernement visent à conserver l'ordre dans le travail et dans les contrées où il s'exécute. C'est pour cela qu'elles déterminent en outre, les sanctions et les récompenses. Par exemple, interdiction est faite aux ouvriers de toucher à la terre des cimetières, et d'endommager les arbres au bord des chemins. S'ils se mettent en contravention on leur impose une amende ou on les remercie (1).

La compagnie n'intervient qu'en cas de conflit entre les ouvriers. Elle entre en possession du travail, quand l'œuvre est terminée complètement, et examinée par l'entrepreneur. Si elle est parfaite, le dernier contrat est signé et la réparation est assurée gratuitement pendant un nombre d'années indiqué (2).

Ainsi donc l'évolution se fait sentir très nettement chez les ouvriers du bâtiment depuis ces dernières années. Le régime corporatif est atteint. Le maître-maçon n'a plus le même rôle, il dirige encore ses propres ouvriers mais a perdu la direction générale. Chaque autre métier est dirigé par un spécialiste. C'est la première phase du grand changement des groupements corporatifs en groupements syndicaux.

En 1926, lorsque nous avons fait notre enquête à Pei-p'ing (Pékin), ces changements ne s'étaient pas encore produits. Certains bureaux administratifs avaient adopté le système de travail forfaitaire ; mais cela n'avait aucune influence sur les corporations. Aujourd'hui encore les salariés s'unissent d'après leur croyances ancestrales, et ont un vif sentiment de la solidarité ; ils ont à la fois l'esprit corporatif et l'esprit syndicaliste. Mais cet esprit tend de plus en plus à devenir syndicaliste et à perdre ses caractères corporatifs.

Cette évolution atteindra aussi les petits travailleurs dont

1. *La réglementation de la compagnie de Tchang-Souei, 1909.*

2. *La réglementation de la compagnie de Tchang-Souei, 1909.*

nous avons parlé au début de ce chapitre ; par exemple, les conducteurs de pousse-pousse ; le Tcho-hang d'hommes est transformé en hang d'automobiles. Les tramways, les trains de banlieue vont diminuer leur travail ; ils changeront de métier, ne feront plus partie de leur ancienne corporation, et se grouperont en syndicats. Tous, porteurs d'eau, vidangeurs, cochers, se ressentent des mœurs actuelles et des inventions nouvelles. Ils seront peu à peu obligés de changer de métier ; ils n'ont pas à s'opposer au progrès nouveau, ils en seront les premiers bénéficiaires. Le progrès scientifique leur rendra la vie plus facile.

Les travailleurs des grandes industries, s'associent eux aussi suivant les divisions de leur besoin, de même que les travailleurs du bâtiment qui se groupent comme nous l'avons vu, en maçons, charpentiers, et le groupement général réunit les associations des villes de toute la nation.

Le 29 avril 1926, une assemblée des associations ouvrières, à Chang-haï, compta 168.303 délégués de toutes les provinces, représentant leurs 582.303 membres (commercial Press p. 14). Cette assemblée dépassait de beaucoup, celle des artisans se réunissant autrefois pour le culte ancestral.

Peu à peu, ces ouvriers se détacheront des anciennes coutumes corporatives, pour former une solidarité nouvelle qui protégera les intérêts de leur classe.

D'une manière générale, il nous semble qu'à l'heure actuelle, on s'occupe beaucoup plus des travailleurs des grandes industries, qui, par leurs réclamations s'imposent aux gouvernants, que des autres ; les travailleurs plus modestes restent dans l'ombre.

Nous avons constaté que ce n'est pas en Chine seulement, que les réformes sociales se font très lentement. Que l'on visite à Paris le quartier Mouffetard, et on verra encore de nombreuses maisons, toutes délabrées, où les corridors sont de vrais dédales. Mentionnons une chambre aérée par une

seule petite fenêtre où habitent trois générations comprenant 6 personnes.

A Naples, en 1924, que de taudits infects n'avons-nous pas vus dans les quartiers populaires. Et cependant, combien le progrès social et l'hygiène sont développés en Europe ! Que de travaillistes s'en occupent et depuis combien d'années !

On ne peut s'empêcher de songer que dans tous les pays certaines classes sociales sont sacrifiées et que leur niveau de vie est partout analogue et peu enviable.

LIVRE II

Préliminaires. — Evolution et aspect actuel du régime corporatif.

Notre pays, comme les autres pays du monde, a suivi le développement de la grande industrie, qui allait éloigner de la route traditionnelle, le régime corporatif.

Comment les anciennes corporations ont-elles survécu à la transformation économique ? Elles ont gardé leurs anciennes croyances et leurs attributions morales. Sur bien des points elles ont dû innover.

D'abord, les anciennes corporations, en Chine comme en Europe, groupaient ensemble maîtres et artisans, ceux-ci sous l'autorité de ceux-là. Les corporations évoluées d'aujourd'hui, qui ne sont pas encore des associations syndicales, continuent à grouper patrons et ouvriers, mais la hiérarchie de jadis a été supprimée et tous sont sur le même pied d'égalité. Il n'y a plus de maître nominal mais un président ; le temple restauré est une demeure grandiose ; il ne sert presque plus au culte, mais il sert de siège à l'association ; la corporation le laïcise en une certaine mesure. Autrefois on n'exigeait pas de cotisation annuelle des membres. Depuis une dizaine d'années, elle est obligatoire. La somme, assez forte, est déposée à la caisse d'Épargne sur la tête de chacun des membres. En cas de maladie, d'accident ou de malheur quelconque, l'association en retire une part qu'elle donne au titulaire pour qu'il puisse subvenir à ses besoins. Elle verse la totalité du livret en cas de réelle indigence ou de mort à la famille de l'intéressé.

La corporation des barbiers nous fournit un bel exemple de cette évolution. A la fin de la dynastie des Ts'ing vers 1910, ils se réunirent en groupe nommé l'association de coiffure. Elle est l'objet du culte des membres de la corporation qui célèbrent laïquement la fête au mois de juin, dans son temple restauré. Cette fête est suivie d'une représentation théâtrale.

Le vol est toujours rigoureusement interdit. A l'intérieur de la société, le président est choisi parmi les plus anciens, c'est-à-dire, parmi les plus respectables de la collectivité, les intérêts du groupe sont sauvegardés en toute occasion, et la hausse des salaires est exigée, quand le besoin s'en fait sentir.

Une union encore plus grande existe chez les acteurs. Leur association a son siège au temple (Ts'ing tchong-miao). La vie religieuse y est peu développée, le culte ancestral, les rites religieux en sont absents.

Les chefs du groupe sont choisis d'après les principes observés dans la corporation des barbiers. Ils établissent un règlement sévère; personne ne peut être admis sans avoir été préalablement reconnu par la corporation.

Les chefs ont le droit de punir tout acte immoral qui viole le règlement. La sanction est une amende ou un châtiment corporel. C'est sur leur demande qu'en 1910, le Gouvernement releva la condition de cette catégorie d'individus, en proclamant que ce métier n'avait rien de dégradant. Les acteurs jouissent maintenant d'une certaine considération, et leur association est reconnue d'utilité publique.

Le grand acteur Mei Lang Fang améliora leur sort en fondant pour eux un établissement particulier, siège de l'association et lieu de réunion des divers membres.

Cependant l'Etat a sur eux un certain droit de contrôle; les pièces que jouent les acteurs, doivent être examinées par un comité arbitral d'Etat.

L'association des musiciens aveugles formait un groupe spé-

cial qui se caractérisait par sa moralité, et un très vif esprit de solidarité. Lorsqu'un aveugle était offensé par un citoyen quelconque, l'association prenait son parti et le défendait. Du reste tous les citoyens chinois protégeaient les aveugles; blesser un de ces malheureux, c'était provoquer une émeute publique. L'association des aveugles ne rendait aucun culte religieux; elle s'occupait surtout de leur donner l'enseignement musical; l'Etat se chargeait en outre de leur instruction générale.

L'évolution, dont les résultats semblent excellents pour les corps de métier cités plus haut, est tout à fait néfaste pour certains autres; les ouvriers de tout ordre, les fonctionnaires, les appariteurs des ministères, les conducteurs de pousse-pousse depuis la chute de Pei-p'ing (Pékin) en 1927, trouvent difficilement du travail; les corporations sont incapables d'en fournir. Aussi s'en détache-t-on.

Cependant certaines idées traditionnelles sont conservées, elles servent de base à la nouvelle association; la solidarité est encore la vertu principale.

L'idée religieuse s'est affaiblie, mais le temple de l'ancêtre-maître est toujours le siège du groupement.

Les associations ouvrières prennent de plus en plus la forme de syndicats, et l'organisation intérieure est analogue à celle de la corporation des barbiers. On devient membre à seize ans et collègue à la majorité. L'ancienne cérémonie qui terminait l'apprentissage est supprimée. Les apprentis se nomment jeunes ouvriers.

Le système contractuel est conservé pour les ouvriers, mais les clauses en sont différentes. Les assemblées ne se réunissent plus à dates fixes, mais suivant les besoins du moment.

Les collègues paient une cotisation de 10 % du salaire qui forme le fond de la caisse syndicale. Là, on voit que les ouvriers sentent plus profondément le lien de solidarité qui les unit.

Cette association a presque le même but que la corporation, c'est-à-dire que l'assistance mutuelle en cas, de chômage et de maladie, est sa tâche principale. En 1928, une assemblée des ouvriers du bâtiment, du temple de Lou-Pang, demanda la hausse des salaires. Pareille fait ne s'était jamais produit ; il nous montre l'importance de l'évolution accomplie et nous renseigne sur les exigences nouvelles des travailleurs.

On vit monter à la tribune un menuisier, muni de sa hache et de son marteau ; il prit la parole, et fit un discours impressionnant, simple et sincère. Il montra combien la vie était chère et comment la « nécessité d'avoir un salaire suffisant pour vivre, s'imposait ». Nous gagnons sept Kio (1) dit-il, « dès aujourd'hui nous demandons un salaire de huit. Tous applaudirent en criant : « Vive le nouveau salaire ! » En quittant la tribune, l'orateur enfonça brusquement dans la table sa hache avec l'aide de son marteau, redisant : « Notre résolution est prise ! Qui osera discuter avec nous ? Qui osera nous résister ? » Tout le monde applaudit de nouveau, criant : « Hausse du salaire ! Salaire de huit Kio ! »

Ce fut le premier mouvement ouvrier si vif et si brusque, qu'il faillit troubler l'ordre public ! Le respect du maître n'existait plus. Il y a là comme une abolition de l'esprit corporatif. Cependant les intérêts professionnels sont sauvegardés. Un certain respect est accordé aux plus anciens, ce qui assure la tranquillité et le bon ordre dans l'atelier.

Pour suppléer en partie à quelques-unes des fonctions de la corporation expirante, l'Etat s'est intéressé, petit à petit, à tout ce qui est du domaine industriel, pour réglementer le travail et se donner à lui-même des garanties de paix intérieure, que tous les conflits entre patrons et ouvriers troublent profondément.

Par une série de lois promulguées le 12 juin 1928 (2) et le

1. Voir chapitre des salaires.

2. V. Bibliographie n° 9, t. III. Droit civil, p. 665.

31 août (1) de la même année, il protège le travailleur en prescrivant une durée raisonnable de travail journalier, en défendant d'employer les enfants et les femmes à des besognes pénibles, en exigeant un certain degré d'hygiène dans les locaux où vivent les ouvriers (2).

L'administration civile et les syndicats de tout ordre s'entendent pour accélérer le développement industriel et l'organisation nouvelle du travail. C'est ce que nous allons exposer brièvement au chapitre suivant.

1. *Id.*, *ibid.*

2. Chapitre IV de cet ouvrage.

CHAPITRE PREMIER

ORGANISATION DU TRAVAIL

Le travail agricole : coutumes anciennes et évolution actuelle - Le travail à domicile, l'artisanat. — La grande industrie. — Réglementation de la durée du travail. — Non-application trop fréquente des règlements. — Le travail des enfants. — Les manufactures et Compagnies de l'Etat : application stricte des règlements.

L'organisation du travail en Chine, se présente sous un triple aspect, suivant que l'on considère différentes régions du pays.

On distingue ainsi, de l'Est à l'Ouest : tout d'abord la région côtière, où le réseau des voies de communications est très développé, et où, par ce fait même, l'industrie et le commerce atteignent une importance considérable ; là, le travail est organisé comme dans les pays européens, d'une manière toute moderne. Cette région comprend les provinces suivantes : le Kiang-Sou, le Tcho-kiang, le Kouang-tong, le Ho-pei (Tche-li) et la province de Lio-ning (Moukden).

La région occidentale, c'est-à-dire tous les pays situés en bordure de la frontière ouest, région excentrique par excellence, munie d'un réseau de voies de communications tout à fait insuffisant, où le commerce et l'industrie sont restreints et primitifs. Les matières premières fournies par le sol, sont employées sur place (coton, lin), c'est ainsi que dans la province de Sseu-tchouan, les célèbres tissus de lin et de chanvre, sont

faits entièrement à la main (filatures, tissages, broderies même. L'organisation du travail est tout à fait traditionnaliste. La Mongolie et le Tibet avec leurs tapis, se rattachent à cette région, le Sin-kiang, de même.

Entre ces deux groupes de pays extrêmes, le centre de la Chine présente des caractères intermédiaires. Dans l'ensemble, le réseau des voies de communications est suffisamment développé, et le commerce et l'industrie sont d'importance moyenne. On trouve dans certaines provinces une organisation annonçant déjà la région côtière, par ses procédés plus scientifiques ; dans d'autres, c'est la tradition qui l'emporte.

Dans le Kan-sou, tout est traditionnaliste, comme le prouve l'industrie des tissus de laine, faite à la main. Le Chan-Si, est déjà plus moderne, et enfin dans le Yun-Nan, l'organisation est presque aussi avancée que dans les provinces de la région côtière. Par exemple, le tissage du chanvre se fait entièrement à la main ; par contre, les polisseurs de jade, dans leur industrie, emploient des machines perfectionnées.

L'organisation du travail telle qu'elle existe dans les provinces de la région côtière est d'origine récente, et date seulement de la création des manufactures, c'est-à-dire de 1880 (En effet, c'est en 1880, qu'apparut à Chang-haï la première filature ; en 1925, il y en avait déjà 93) (1).

L'outillage fut renouvelé ; les ouvriers groupés d'après leur travail arrivèrent insensiblement à une autre conception de la vie ; des contacts nouveaux s'établirent, la société moderne se fondait.

Devant certains abus, l'Etat fut amené à intervenir et promulgua une série de règlements visant l'organisation du travail et, en particulier, la durée.

Cette intervention du pouvoir central se limite surtout aux

1. Hiu-Yen-Chao, *l'Histoire de l'industrie en Chine*, p. 27.

grandes industries modernes ; l'agriculture, les petits métiers, obéissent presque uniquement à la tradition ; l'amour du travail est pour eux un facteur important. Le temps dépend des besoins du moment et non d'un règlement édicté par l'Etat.

En somme, la durée du travail nous permet de distinguer, d'une part, l'agriculture et les petites industries, d'autre part, les grandes industries et les manufactures sous le contrôle de l'Etat. Cette division vient se placer dans le cadre géographique indiqué plus haut.

Chez les agriculteurs, l'amour du travail est très vif, l'exemple leur vient d'en haut. Jusqu'en 1910, c'étaient en effet, l'empereur et l'impératrice, qui donnaient eux-mêmes l'exemple aux paysans en travaillant la terre le premier jour du printemps.

Cette vieille et naïve chanson populaire, est à ce sujet, caractéristique de l'état des esprits :

Le soleil s'est levé, nous travaillons...
 Le soleil s'est couché, nous nous arrêtons...
 Nous creusons le puits pour trouver de l'eau...
 Nous labourons pour pouvoir nous nourrir.
 C'est dans l'exemple de notre souverain que nous puisons le courage.
 Ensuite, après ce travail nous reposons paisiblement
 Et ainsi la vie s'écoule...

Dans l'agriculture, les paysans travaillaient de l'aube au crépuscule. Comme l'a si bien dit Hauser, « pour les travailleurs des champs, le soleil était naturellement le grand régulateur de la journée de travail » (1).

C'était donc la nature qui fixait la durée du travail. Cependant, c'était le père de famille, le chef, qui donnait l'exemple. Il travaillait toujours toute l'année sans s'accorder de repos hebdomadaire, et ne prenait jamais de congé ; il engageait des aides pour un an, par contrat verbal, et ces derniers avaient

1. Hauser, *Ouvriers du temps passé*, p. 89.

droit à quinze jours de vacances payées, soit au Nouvel An, soit aux grandes chaleurs.

D'une manière générale la condition de l'agriculteur en Chine, est identique à celle de l'agriculteur français de l'époque médiévale. Cependant, elle varie naturellement avec le climat.

Dans le nord de la Chine, et le Ho-peï (Tché-li), on trouve des cultures variées : le blé, le sojâ, l'orge, le maïs, le coton. De février à avril, le paysan prépare les champs, et travaille presque continuellement. Vers le 5 avril, appelé en chinois « la lumière pure », il commence à semer. En juillet et août, la trop grande chaleur amène un ralentissement du travail. De septembre à novembre, tous s'occupent à la moisson, au battage et au labourage c'est la saison active par excellence. Le paysan travaille de 3 h. 1/4 à 11 h. 1/2 du matin et à 1 heure il recommence jusqu'au coucher du soleil. Parfois même, il va jusqu'à travailler la nuit.

Cette période de grande activité est suivie d'une morte saison ; aux mois de décembre, janvier et février le paysan occupe ses loisirs à transporter les engrais, à filer le lin, à moudre le riz, l'orge, l'avoine, le blé, cela parfois jusqu'à 10 heures ou 10 h. 1/2 du soir. La confection de conserves de légumes, est encore une de ses occupations hivernales.

La Mandchourie que l'on peut rattacher au Nord de la Chine, voit ses agriculteurs travailler 7 mois consécutifs aux champs. Pendant l'hiver, ils chassent le renard, et herborisent en recueillant le jeu-chen (1). Les paysannes s'occupent de l'élevage des bestiaux, des volailles, des vers à soie à la fin du printemps et au début de l'été.

En hiver, jadis, et souvent même encore de nos jours, les paysannes filaient au clair de lune ; bien que la lampe à

1 Plante de très grande utilité pour toutes sortes de maladies. Inconnue en Europe.

huile existât, et que, quelquefois même, on eût l'électricité, on ne s'en servait pas, par économie. Les industriels pour qui elles travaillaient, craignaient de voir leurs produits tachés, et préféraient le travail sans lumière.

L'homme, lui, est souvent tisserand, cordier, il effiloche la pâte pour le papier.

Nous avons vu tout ceci de nos propres yeux, dans les campagnes de Mandchourie, il y a une quinzaine d'années.

Si nous quittons le nord de la Chine, objet de notre étude, pour jeter un coup d'œil sur le sud, les conditions du travail se présentent un peu différemment.

Le climat étant beaucoup plus chaud, nous trouvons en dehors du riz, principale culture, des produits tels que : la canne à sucre, les mandarines, les oranges et les bananes, etc...

Là, les paysans ne connaissent pas de morte saison, parce qu'ils sont toujours occupés par la récolte de quelques produits. Mais, dans la journée, ils ne travaillent pas de midi à 4 heures, à cause de la chaleur.

De plus l'élevage est très en faveur dans cette partie de la Chine : la pisciculture, l'aviculture se pratiquent tout le long de l'année, l'élevage de la chenille du bombyx a lieu au printemps, l'apiculture au printemps, en été et en automne.

En dépit d'un travail continu, rarement interrompu par des jours de fête ou de repos, les travailleurs agricoles en Chine ne se sentaient pas aussi malheureux qu'à l'heure actuelle. Depuis la guerre civile de 1911, leur situation a changé. Ils sont obligés parfois de payer des impôts anticipés de 8 à 10 ans. C'est ce qui s'est passé dans la province de Ho-Nan, où ils durent payer d'un coup les impôts de 1921 à 1929 ; dans celle du Chang-Tong ceux de 1918 à 1930 (1).

Tout ceci fut supprimé par la suite, en 1927.

Mais le petit propriétaire ne pouvait payer ses impôts long-

1. Tchou Lian-tse, *Le sommaire de l'organisation du travail des agriculteurs*, p. 46.

temps à l'avance, il abandonna sa terre et émigra. La production diminua, la vie économique de notre pays s'en ressentit. De plus, les étrangers commencèrent à spéculer et à implanter les grandes industries, qui ruinèrent les petites industries indigènes dérivant des produits du sol, celle de la soie en particulier. Dès lors, le coût de la vie quintupla.

Par suite de tous ces changements économiques, l'organisation du travail, ou plus exactement, la durée, est quelque peu changée. Les propriétaires n'embauchent plus à l'année, mais au trimestre ou au mois, sauf les jardiniers qui continuent à être engagés à la saison ; on engage même à la semaine ou à la journée, suivant les besoins du moment.

En outre, les grands propriétaires, devant la crise de la domesticité, préfèrent louer leurs terres aux fermiers, avec qui ils partagent le bénéfice ; les fermiers deviennent métayers. Ces nouveaux engagements ont été contractés pour éviter la famine, et pour réparer les dommages causés par la guerre civile.

Cependant, ces diverses transformations chez les travailleurs de la terre, ont eu leur répercussion dans la vie industrielle de la Chine. Le nombre des travailleurs des champs a considérablement diminué, ils ont émigré et ont cherché du travail dans la petite industrie. Mais dans ce domaine l'organisation ne dépend nullement des éléments naturels, ce sont les besoins économiques, les réclamations des ouvriers qui ont peu à peu précisé cette organisation, et fixé la durée du travail.

Il serait néfaste, cependant, de vouloir généraliser, d'une manière trop hâtive, car il y a presque autant d'organisations que de métiers différents.

Ainsi chez les brossiers, les tailleurs, les papetiers, quincailliers, typographes, imprimeurs, on travaille à la pièce.

Le brossier, par exemple, doit avoir fait dans la journée un certain nombre de brosses, le temps qu'il y consacre est son affaire.

Passons-nous maintenant aux domestiques ? Là encore un

changement s'est produit ; alors que jadis le maître et le serviteur, signaient un contrat pour une ou plusieurs années, la durée n'en est plus que d'un mois ou d'un trimestre, exception faite cependant pour les nourrices qui doivent rester 2 ou 3 ans, dans leur place.

C'est très probablement chez les petits artisans à domicile, ou travaillant à la journée qu'existent les conditions de travail les plus dures ; c'est-à-dire chez les cartonnières, brodeurs, fabricants de jouets d'enfants, tisseurs de paille, fleuristes, cordonniers et un grand nombre d'ouvriers de l'alimentation. Ils ne sont pas soumis à la loi du 29 mars 1923, qui ne vise que les ateliers occupant 100 ouvriers, et ils travaillent uniquement à la pièce (1).

L'entrepreneur les exploite donc, en les payant le moins possible ; aussi sont-ils obligés de travailler de longues heures, le jour et même la nuit. Le travail commence à 6 h. ou 6 h. 1/2 du matin et dure jusqu'à midi. Il reprend à 1 heure, cessant 1/2 h. à 4 heures, ou à 4 h. 1/2, pour recommencer encore jusqu'à 8 h. ou 8 h. 1/2, s'il fait jour.

C'est pendant la saison d'hiver, c'est-à-dire celle qui commence le 7 novembre (Li-tong) et finit en mars (Tch'ouan-Fen), que les ouvriers prolongent leur travail tard la nuit, sans se plaindre, et ceci pour tous les petits métiers.

Les travailleurs à domicile, diffèrent de ceux qui sont groupés dans les petits ateliers. Alors que les premiers travaillent pour un entrepreneur, les petits ateliers sont à leur compte, possèdent leur propre enseigne, et comprennent environ de 5 à 15 personnes. Ce sont les petits ateliers de tissage, de broderie ; la fabrication du sucre, la fermentation des alcools, sont une branche de leur activité aussi bien que la confection d'instruments de musique. Cependant, si le travail est varié, il se pratique partout dans les mêmes conditions.

1. Li Kien-hua, *Problèmes ouvriers et règlements ouvriers suppl.*, p. 1.

Selon la saison, ces ouvriers travaillent pendant 10 ou 12 heures par jour. La journée commence en hiver à 7 heures; à midi, en général, tous arrêtent leurs occupations pour déjeuner; le patron leur accorde 1 heure; à 6 h. du soir, ils ont droit seulement à 20 minutes pour dîner. A 10 h. l'ouvrier a fini sa journée; journée assez dure en vérité, qui en été commence un peu plus tôt, à 6 h. pour se terminer vers 9 h.

Chez les travailleurs de la construction et du bâtiment de Pei-p'ing (Pékin), on s'engage à la journée. Les maçons ont des habitudes spéciales surtout à Pei-p'ing (Pékin) et Tien-Tsin, ils travaillent de l'aube jusqu'à la nuit, s'arrêtent pour prendre un léger repas, et reprennent aussitôt leur travail. A 4 h. ils s'interrompent 1 h. pour prendre le thé et fumer si bon leur semble, voir même, pour dormir; ensuite ils besognent jusqu'à la nuit.

Les autres artisans du bâtiment, travaillent le même nombre d'heures que les maçons, mais sans interruption à 4 heures. C'est au déjeuner qu'ils prennent le thé.

La durée du travail dans les petites industries, varie donc suivant les corps de métiers. Dans les grandes industries, au contraire, elle a été l'objet d'une réglementation précise; elle présente par là même plus d'unité.

Depuis 1912, le Gouvernement a élaboré plusieurs projets pour la protection des travailleurs, visant surtout la durée des heures de travail. Nous avons ainsi les lois et édits de mars et de mai 1929, d'octobre 1927, et de 1929.

Les premiers visent surtout le travail dans les mines, les autres vont précisant de plus en plus les conditions de travail dans les grandes industries. On peut classer ainsi les divers points envisagés.

1° *Le travail de jour.* — Un homme adulte (les hommes sont considérés comme adultes à 17 ans, les femmes à 18 ans) ne

peut travailler plus de 10 heures par jour (article 6, mars 1923). Les femmes et les jeunes ouvriers ne doivent pas travailler plus de 8 heures par jour.

La loi de 1929, précise que, si dans un atelier la température atteint 95° Fahrenheit, la durée du travail ne doit pas dépasser 8 heures.

2° *Le travail de nuit.* — D'après les lois de mars et de mai 1923, le travail de nuit est confié à des équipes qui ne doivent comprendre ni jeunes ouvriers ni femmes.

Ces équipes de nuit doivent être changées tous les 10 jours (mars 1913). La loi de 1927 fixe la durée de ce travail, il doit durer de huit heures du soir à six heures du matin.

Celle de 1929, précise que le travail de nuit ne doit pas dépasser huit heures. Les heures choisies sont de neuf heures du soir à cinq heures du matin.

3° *Prolongation de la journée.* — Le travail de jour peut être prolongé. Les lois de mars et de mai 1923, ne précisent pas de combien; elles se bornent à dire que ce travail doit être payé à part. D'après la loi d'octobre 1927, les patrons n'ont pas le droit de prolonger le travail de plus de deux heures.

La loi de 1929 ajoute encore à ces règlements, que si l'ouvrier et le patron s'entendent ils peuvent prolonger les heures de travail, jusqu'à concurrence de douze heures; il n'y a là nul besoin de l'autorisation de l'Etat.

En période de presse, ou pendant la saison de pleine production, le patron peut allonger la durée du travail, mais il doit adresser une demande au bureau du travail administratif de la ville, trois jours auparavant. Cette prolongation ne peut du reste dépasser quatorze heures, et se produire plus de dix fois par mois.

Dans les usines de munitions, pour changer ou allonger les heures de travail, il faut une autorisation du Gouvernement.

4° *Jours de repos.* — L'édit de mars 1923, accorde aux tra-

vailleurs un ou deux jours de repos par mois, pour les adultes, trois pour les jeunes travailleurs.

Celle de 1929 décrète que tout ouvrier a droit à une demi-heure de repos après six heures de travail.

En dehors des fêtes ou des vacances, l'ouvrier-chinois doit atteindre le total de vingt-quatre heures de repos par mois ; ces jours-là, il ne doit pas demander à travailler (1).

Malheureusement, il y a encore de nombreuses dérogations à ces lois ; beaucoup d'industriels augmentent les heures de travail de nuit, sans autorisation préalable.

C'est surtout dans les filatures de soie, de coton, de chanvre, de Chang-haï, de Pei-p'ing et de T'ien-tsin, que les travailleurs sont exploités. Les patrons cherchent à s'enrichir rapidement, et ne considèrent pas si le travail est humain. Là les ouvriers travaillent généralement dix à douze heures par jour, de sept heures du matin à sept heures du soir.

Les conditions de travail dans ces filatures, situées surtout à Chang-haï, sont donc déplorables. De nombreux ouvriers travaillent la nuit. Ces pauvres gens dont beaucoup sont âgés, besognent avec tant de peine, à moitié endormis, les yeux rouges, l'âme absente, ils regardent si le chef d'atelier surveille ce qu'ils font. L'éclairage artificiel les fatigue beaucoup, et le gain supplémentaire qu'ils en retirent est peu élevé.

Citons pour plus de précision quelques-unes de ces grandes industries de Pei-p'ing, Chang-haï ou T'ien-Tsin.

Dans la fabrique de vêtements militaires de Pei-p'ing, les

1. Mars 1923. Promulgation du Gouvernement de Pékin, pour la réglementation des ateliers, 29 mars 1923.

Mai 1923. Edit du ministère de l'industrie et du commerce, 12 mai 1923.

Octobre 1927. Ministère de l'industrie et du commerce, réglementation de l'atelier.

Législation en vigueur du gouvernement national, 2 vol. 1928, et un autre vol. 1929 ; *Recueil de la législation de la République* par Liéou Yi-yuan et tseng Chao-tsiun, 2 vol., mars-avril, 1929.

ouvriers travaillent 8 heures par jour, ils n'ont pas de repos hebdomadaire. A Chang-haï, la « Manufacture textile », certaines filatures fondées par des étrangers, voient leurs ouvriers travailler de 6 heures du matin à 6 heures du soir. Dans la « Nouvelle manufacture textile » de Chang-haï, fondée par des Anglais, le travail de nuit est fréquent, de 6 heures du soir à 6 heures du matin. Dans une autre compagnie anglaise de Chang-haï, le travail de l'ouvrier atteint 72 heures par semaine pour le travail de jour, et 84 heures pour le travail de nuit.

Citons encore pour mémoire, les filatures japonaises, où le repos hebdomadaire est inconnu, et où les ouvriers travaillent 100 heures par semaine pour le travail de jour, et 108 heures pour le travail de nuit.

Ces quelques chiffres montrent combien les lois sont loin d'être appliquées. Cependant il est une industrie qui les a suivies très strictement. C'est la « Commercial Press » de Chang-haï. Elle a même, en juillet 1927, précisé plusieurs points dans ses statuts.

C'est ainsi que, si en période de travail intense, la direction juge nécessaire de prolonger les heures de travail de nuit, le typographe est rétribué au tarif des heures de jour (1).

La « Commercial Press » à Chang-haï, règle parfaitement les jours de repos ; elle fait bien mieux que certains industriels européens. Nous avons eu l'occasion de parler, en 1929, avec quelques ouvrières de la maison Dolfus-Mieg et Cie de Mulhouse. Ces dernières, en dehors des dimanches et fêtes légales, n'ont jamais qu'une semaine de vacances par an. Pendant les premières années elles n'ont même que trois jours de repos. Après huit ou dix ans de travail, elles ont une semaine et, tous les quinze jours, l'après-midi du samedi. Elles ont aussi leurs dimanches libres.

1. *Statut de la protection des membres de la « Commercial Press » à Chang-haï*, p. 1.

Nous nous excusons d'avoir donné le nom de cet établissement, mais ici il s'agit d'une étude et pas d'une critique. Nous avons rencontré beaucoup de ces jeunes filles pendant nos vacances, nous avons simplement noté leurs conditions de travail pour les comparer à celles de notre pays.

Le 1^{er} juillet 1927, la « Commercial Press » de Chang-haï, établit un statut ordonnant le repos pendant les cinquante-deux dimanches de l'année, au nouvel an et aux autres fêtes. Quand une fête tombe un dimanche, on accorde un autre jour de congé. A l'occasion d'un mariage et d'un décès dans la famille, l'ouvrier a quinze jours de repos, s'il est d'une autre région, la maison lui offre quatre semaines. Les ouvriers ont annuellement vingt jours de vacances lorsqu'ils travaillent dans la maison depuis un an.

La durée du travail, dans les grandes industries, présente, dans l'ensemble, une certaine unité; il est cependant une catégorie de travailleurs qu'il est difficile de leur assimiler complètement, ce sont les enfants. Ils méritent d'attirer notre attention quelques instants.

La durée du travail de l'enfant et son organisation ont donné lieu à bon nombre d'articles, en anglais, en français ou chinois. Mais les renseignements apportés nous paraissent souvent discutables (1).

Un avis inséré dans la presse indigène, avisait le public de la réunion d'un comité ayant pour but d'étudier dans quelles conditions travaillaient les enfants. La population a montré peu d'empressement, aussi les renseignements que nous trouvons dans ce rapport de la commission de juin 1925, sont peu précis et sans grande portée.

D'après ce rapport, la condition des enfants apparaît

1. Anderson, *Humanity and Labour in China*, ch. III, p. 52 (Hong-Kong and the protection of child workers in industry).

Rapport de la Commission nommée en juin 1925 par le conseil municipal de Chang-haï, *Europe Nouvelle*, 19 oct. 25.

comme lamentable et digne de pitié, et ici, nous sommes du même avis que l'auteur. Mais il prétend que les enfants qui travaillent dans les grandes industries des concessions sont mieux traités qu'ailleurs.

En réalité, la municipalité concessionnaire de Chang-haï, observe officiellement les règlements de la loi de 1923. Ce n'est qu'une apparence. Les industriels emploient en particulier les enfants au travail de nuit, ce qui est formellement interdit par la dite loi (1).

L'article de l'*Europe nouvelle*, prétend également que l'autorité chinoise est extrêmement faible, pour l'application de ces lois. Il nous semble, au contraire, que certaines manufactures d'Etat, et certaines grandes industries, ayant à leur tête des patrons chinois, respectent ces règlements, par exemple la « Commercial Press », les C^{ies} de chemins de fer et les mines.

Par contre, les autres grandes industries, les manufactures, les usines, ne respectent ni la tradition corporative, ni la nouvelle loi.

Le patron a un minimum de dépenses pour les salaires et un maximum de profit; il confie à l'enfant un travail presque aussi dur qu'à l'adulte et le salaire est exactement la moitié. Les capitalistes exploitent sans souci ces pauvres créatures.

Ma-Tch'ao Tsiun nous cite à Chang-haï (à Pékin en effet on ne possède aucune statistique récente), en 1927, 168.885 enfants ouvriers, âgés de 13 ans, 44.175 garçons, et 103.241 fillettes (2). On compte 3.766 garçons de moins de 12 ans et 7.705 petites filles. Ils travaillent quelquefois dans les ports pour aider au débarquement des marchandises. Ce sont dans les industries textiles, les manufactures de tabac et d'allumettes, les confiseries, les fabriques de boutons qu'ils font un travail vraiment pénible, en général dix à douze heures par jour. Souvent ils sont employés par équipes, pour le travail de nuit, durant de

1. T'ang-Hai, *Problèmes ouvriers*, p. 249 à 257.

2. *Le problème ouvrier en Chine*, p. 48.

longues heures, de 8 heures du soir à 5 heures du matin.

La loi de 1923, qui interdit d'employer les petits garçons de moins de 10 ans, et les fillettes de moins de 12 ans, et qui limite le travail à 8 heures par jour, est loin d'être appliquée, surtout dans les industries de concessions où le patron prend des enfants âgés de 5 ans.

Cependant la loi de 1927, révisé la précédente. Le travail de nuit est formellement interdit aux enfants.

Quant à la loi de 1929, il est difficile de dire dans quelle mesure elle a été suivie, mais elle a le mérite d'être beaucoup plus précise que les lois antérieures.

L'enfant âgé de moins de quatorze ans ne peut être employé que dans un des cas ci-dessous :

1° Il doit être âgé au moins de douze ans et avoir fini ses études élémentaires, être muni d'un certificat médical ;

2° Ou bien il doit être orphelin ;

3° Ou bien il doit être obligé de gagner la vie de sa famille, dans le cas où ses parents sont infirmes ;

4° Ou il doit travailler dans l'industrie de ses parents.

Si dans l'ensemble des grandes industries, les lois ne sont pas toujours strictement appliquées, du moins dans les manufactures de l'Etat et dans celles qui sont sous son contrôle, les conditions sont différentes. Ce sont, la papeterie et l'imprimerie du ministère des Finances, l'administration des chemins de fer, et les téléphones de Pei-p'ing (Pékin).

Les ouvriers employés dans ces services sont considérés plutôt comme des fonctionnaires. Ils travaillent 8 heures en moyenne, au maximum 9 à 10 heures dans les chemins de fer.

La situation des cheminots a été précisée par le règlement de 1925. La durée du travail est fixée par l'article 11 à 10 heures par jour en moyenne, sauf dans certaines circonstances exceptionnelles. Chaque ouvrier doit avoir, au moins deux jours de repos par mois ; comme le service ne peut être interrompu, on établit un roulement.

Sur la ligne de *Pei-p'ing-Han-kéou* ils ont 325 jours de travail par an, 10 heures par jour. Sur celle de *Chang-haï-Nankin*, 330 jours de travail par an, 9 heures par jour. Sur la ligne de *Pei-p'ing-Lio-ning (Moukden)*, 299 ou 328 jours par an de travail, 9 à 10 heures par jour.

L'article 13 donne aux ouvriers un jour de repos pour les fêtes nationales, les anniversaires d'événements importants, les changements de saison. Par l'article 14, il est dit qu'en raison de circonstances spéciales, le repos prescrit dans les articles 12 et 13 peut être diminué ou supprimé. L'Hôtel de la Monnaie de T'ien-tsin, appelé « Péyan », occupe les ouvriers pendant 13 heures.

La statistique que nous donne M. T'ang H'ai, précise les conditions de ces salariés (1). Nous avons aussi un aperçu de la durée des journées de travail, avec un maximum de 9 à 10 heures par jour (Voir tableau ci-contre).

De tous les règlements édictés par ces grandes lois, ceux visant le repos ouvrier sont certes les plus mal appliqués ; que ce soit dans les petites industries, mentionnées plus haut, dans la grande industrie, ou même dans les manufactures sous le contrôle de l'Etat.

Les travailleurs qui dépendent de l'Etat ont chaque dimanche, excepté les employés de chemin de fer ; ceux-ci y ont droit seulement une fois par quinzaine.

Les ouvriers de la Monnaie de T'ien-tsin, ont en plus de tous les jours fériés : 8 jours au nouvel an, 3 jours au moment de la fête nationale, 1 jour à chaque changement de saison et à l'occasion de quelques anniversaires.

Les imprimeries du ministère des Finances ont des heures de travail bien réglées, mais les ouvriers n'ont pas droit à tous les dimanches.

Nous avons déjà parlé des longues heures de travail, dans

1. T'ang H'ai, *Problèmes ouvriers en Chine*, p. 242.

Etablissements	Lieux	Nombre de jours dans l'année	Durée de la journée
La Monnaie.....	T'ien-tsin	295	13
	Lio-ning (Moukden)	300	10
Papeterie du Ministère.....	Pei p'ing (Pékin)	304	8
Imprimerie des finances.....			
Manufacture des vêtements militaires	—	304	8
Téléphone de l'Etat.....	—	300-325	10
Ligne Pei-p'ing Han Kéou.....	—	325-330	10
Ligne Pei-p'ing Lio-ning-(Moukden).....	—	298-328	9 ou 10
Ligne Pei-p'ing Lio-ning-(Moukden).....	—	320	9 ou 10
Ligne Chang-hai Nankin.....	—	330	9

les grandes industries, heures que les patrons fixent suivant leur bon plaisir, accordant un certain nombre de minutes pour le repas. Malgré les lois de 1923, 1927, 1929, le patron exploite les ouvriers. Par exemple, le travailleur a droit à 20 à 30 minutes pour son repas; souvent il l'apporte avec lui. Dans les filatures de soie ou de coton, de chanvre, de tabac, dans les fabriques d'allumettes, les ouvrières surtout, apportent leur déjeuner; elles le réchauffent à midi, et le mangent pendant le temps d'arrêt. Cette malheureuse demi-heure compte comme temps de repos !

Cependant les ouvriers ont un jour de repos tous les quinze jours à tour de rôle.

Les mœurs chinoises respectent les jours de fête, et il faut que les manufactures, les usines, les industries donnent un congé aux travailleurs. Par exemple, au moment de la nouvelle année, ils ont 10 à 15 jours de vacances, par roulement; pour les fêtes du printemps (5 avril), de l'été (21 juin), de l'automne (25 septembre), de l'hiver (22 décembre) ils ont de un à trois jours.

Les patrons accordent également un congé dans les circonstances importantes de la vie de famille, en cas de mariage ou de décès. Les femmes, en particulier, pour une naissance, ont droit à six semaines de repos.

D'une manière générale on peut dire que l'organisation du travail en Chine ne suit pas de lois fixes et précises; autant d'industries, autant d'organisations différentes.

En dépit de l'effort fait, par le Gouvernement pour préciser, par des lois, cette organisation, la plupart des industriels font ce que bon leur semble. Seuls, peut-être, les enfants ont quelque peu bénéficié des dernières lois et sont de moins en moins les victimes qu'ils étaient jadis.

Cependant, on peut mettre à part l'ensemble des travailleurs agricoles; chez eux le sentiment de l'honneur, l'amour du travail règnent encore; naguère encore, voulant être dignes de l'empereur et de l'impératrice, qui leur donnaient l'exemple, ils travaillaient avec zèle même les jours de fête. Depuis la République, la tradition est restée.

La petite et surtout la grande industrie reflètent un état d'esprit totalement différent.

Aucun lien sentimental n'existe entre le patron et l'ouvrier. Celui-ci met à la disposition de l'industriel sa force; en échange il reçoit de l'argent. Le but de l'ouvrier est de gagner toujours davantage. De plus l'introduction du machinisme, remplaçant le travail familial, a encore modifié l'industrie. Ces patrons ont changé totalement la durée du travail; plus d'engagement à l'année, on embauche à la journée, à l'heure même.

A une société basée sur les traditions, l'affection entre employeurs et employés, le zèle, l'amour du travail, succède une société machinisée, pour ainsi dire, fondée sur l'intérêt, et le désir de gagner toujours davantage.

CHAPITRE II

VARIATIONS MONÉTAIRES ET SALAIRES

La monnaie chinoise et ses variations. — Accroissement constant du coût de la vie. — Les salaires. — Disparition du paiement en nature. — Les divers modes de paiement : à l'année, à la saison, au mois, à la journée, à la pièce. — Statistique des salaires dans les grandes industries chinoises. — La crise économique.

Nous ne nous occuperons pas ici des définitions du salaire qui ont été données en vue d'illustrer une théorie comme celle du « Wage funds » ou de la « Loi d'airain » ou « de la productivité du travail ». Nous le considérerons d'après l'opinion courante comme l'échange d'une certaine quantité (1) de tra-

1. Il s'agit bien pour l'ouvrier de donner une quantité de travail déterminée. En effet, s'il travaille aux pièces, on voit nettement qu'il s'agit d'une production quantitative ; s'il travaille au temps, il a la liberté de ne pas donner un effort soutenu et épuisant, mais toutefois, il lui faut donner un rendement minimum sans lequel il s'expose à un renvoi. Un autre fait que souligne également Halbwachs, c'est qu'il est tenu compte pour l'employé de toutes les qualités morales dont il fait preuve, tandis que l'agent moral est tout à fait négligé chez l'ouvrier. C'est ainsi que l'on renvoie l'ouvrier vieux et qui n'est plus apte à suivre le rythme général de production et que l'ouvrier doit devenir un outil de plus en plus adapté au travail qu'il a à faire. Cependant il semble qu'il y ait quelque exagération à dire qu'un ouvrier n'est jamais récompensé quand la qualité du produit qu'il fournit est supérieure à celle que ses camarades fournissent, et l'employeur entendrait bien mal ses intérêts en n'essayant pas de garder un ouvrier qui le satisfait et sur la quantité et sur la qualité du travail. Nous

vail, contre une somme d'argent déterminée payée par le patron (1).

Nous avons vu précédemment quelle était la quantité du travail donnée par les ouvriers dans la petite et la grande industrie en Chine.

Nous allons étudier les salaires qui y correspondent. Mais il serait vain d'entrer de plein pied dans cette étude sans connaître ce qu'est le système monétaire, sa confusion, ses variations incessantes. Ensuite, seulement, nous pourrions rendre compte du niveau de vie que le salaire permet à l'ouvrier (2).

Nulle part au monde on ne trouve actuellement, un système monétaire plus varié et plus instable qu'en Chine. Elle possède 8 grands hôtels de la monnaie frappant le Yuan (3) d'après les règlements fixés par l'Etat. D'après la loi de 1914, le titre en doit être de 0 l., 723.086 (4) d'argent pur. Cependant le titre

avons du reste montré dans les chapitres précédents, comment il est prévu et octroyé des primes aux ouvriers qui donnent une entière satisfaction. Voir Halbwachs, *Les niveaux de vie dans la classe ouvrière*, p. 104.

1. K. Marx, *Le Capital*, t. III, chapitre XVII, p. 233; Gide, *Principes d'économie politique*, p. 548.

2. Tous les renseignements concernant le système monétaire sont dus aux enquêtes faites en 1926, par nos amis au ministère de l'Industrie et du Commerce.

3. Le Yuan est la monnaie chinoise en argent. On l'appelle encore dollar chinois. Il n'a pas la même valeur que le dollar américain (a).

4. 1 Lyang (ou 1 est l'unité de poids : il vaut.....	37 gr. 8
1 Tsien est 1/10 de l'unité de poids ; il vaut.....	3 gr. 78
1 Feu est 1/100 de — il vaut.....	0 gr. 378
1 Li est 1/1000 de — il vaut.....	0 gr. 0378
1 Hao est 1/10 000 de — il vaut.....	0 gr. 00378

Ce lyang avec ses sous-multiples est le lyang de Chang-haï. Il pèse plus que les lyangs des autres villes chinoises. Le Yuan suit, quant à son poids, les variations du lyang dans les villes où sont les six hôtels de la Monnaie et c'est de là que résultent les différences de valeur.

a) Un dollar américain valait 3,5 Yuan au mois de juin 1930. Le rapport est très variable.

varie d'un hôtel à l'autre. C'est ainsi que le Yuan frappé par l'hôtel de la Monnaie de T'ien-tsin, pèse 0 l., 7899, dix ans après il pesait 0 l., 7396. La valeur de cette monnaie est en général supérieure à celle frappée par les autres hôtels.

Mais qu'est-ce que le Yuan ? Est-ce la seule monnaie chinoise ?

Le Yuan est une innovation. Elle fut inspirée par le dollar mexicain qui s'introduisit en Chine vers 1875. L'Etat reconnut que c'était une monnaie plus pratique que le taël et il fit frapper par l'hôtel de la Monnaie de Tien-ts'in, le Pei-Yuan, une monnaie représentant le dragon d'un côté et des caractères chinois de l'autre : T'ong-Pao qui signifient : monnaie courante. Une nouvelle monnaie fut émise à Pei-p'ing (Pékin) en 1894. Le Yuan titrait 0 l., 7029. Il n'a donc pas la même valeur que celui de T'ien-tsin.

En 1914, l'Etat fit frapper de nouveaux Yuan au titre de 0 l. 72. Ils eurent, à un moment donné, presque la même valeur que ceux émis par les autres hôtels. Ils furent frappés en effet, avec le portrait de Yuan-Che-Kai, le premier président de la République.

Cette innovation n'eut pas de suite. La valeur de Yuan fut fixée d'après la réalité du titre ; et après la mort de Yuan-Che-Kai, la pièce reprit sa valeur primitive.

Mais ce ne sont pas les seules pièces usitées. Il en existe deux sortes de subdivisions. Chaque Yuan se subdivise en demi Yuan, « Pan-Yuan », etc. Nous avons ainsi :

- 1 Yuan = 2 Pan-Yuan.
- 1 Yuan = 3 Kio lyang.
- 1 Yuan = 10 Kio.
- 1 Yuan = 20 Pan-Kio.

C'est une ordonnance datant de 1914, qui établit le poids et le titre de ces monnaies d'argent. Elle s'occupait également des monnaies de cuivre et de bronze que nous verrons plus loin.

Le Pan-Yuan pèse en général...	0 l. 3600. Titre 7/10
Le Lyang kio pèse en général..	0 l. 1440. Titre 7/10
Le kio pèse en général.....	0 l. 0720. Titre 7/10
Le Pan-kio pèse en général....	0 l. 0360. Titre 7/10

Il y a encore des pièces de monnaie en argent qui s'appellent : siao-in-yuan ou hao-ts'ien. Il y a quatre ou cinq ans on changeait un Yuan pour 12 hao-ts'ien ; maintenant, il faut 14 hao-ts'ien pour un seul Yuan parce qu'il a été frappé depuis 1914, à un titre plus faible. Le hao-ts'ien de Canton, contient 0 l., 0551 d'argent. Ce hao-ts'ien a peu de valeur dans d'autres villes ; on perd au moins quatre ou cinq tong-tseu suivant la bourse du jour. Mais puisque le Yuan est une nouvelle monnaie, en quoi consistait l'ancienne monnaie, et qu'est-elle devenue ?

L'ancienne monnaie était représentée par le taël ou lyang. Ce taël était en argent également et l'on peut dire que la Chine n'a pas connu la monnaie d'or. L'or restait en lingots ou en feuilles très minces et dans les campagnes on ne parvenait en temps de guerre à changer ces feuilles d'or contre des denrées qu'en faisant dessus une très grosse perte. Naturellement le poids du taël suit les variations du poids du lyang et par conséquent il n'a pas une valeur uniforme par toute la Chine. Il se présentait sous forme de lingots et était poinçonné par une banque qui y inscrivait les mots « yuan-pao ». Il était très incommode, pouvait être rogné, le public le coupait en morceaux suivant ses besoins, aussi devait-il être pesé à chaque instant. Le Yuan supprime tous ces inconvénients et on ne voit plus les marchands portant à la ceinture la balance et la pierre de touche (1). Les banques ont recueilli tous ces lingots afin de constituer des réserves métalliques et le taël n'a plus qu'un emploi très limité.

La monnaie de cuivre est constituée par les tong-tseu et les

1. Gide : *Principes d'économie politique*, chapitre II, p. 266.

sapèques. Les sapèques sont une ancienne monnaie rarement employée à l'heure actuelle et qu'on ne fabrique plus. Quant au tong-tseu, la même ordonnance de 1914, fixa sa composition comme il suit : 95 % de cuivre, 4 % d'étain, 1 % de plomb. En réalité d'une province à l'autre, il y a des différences.

Ces dernières années, les tong-tseu étaient nombreux, surtout dans les provinces de Hou-nan, Heu-pei, Ngan-houei.

Le rapport entre le sapèque et le tong-tseu est de 10. C'est-à-dire qu'il faut 10 sapèques pour un tong-tseu.

Nous ne pouvons ici étudier toutes les monnaies diverses mises en cours par les hôtels des Monnaies, mais seulement celles qui servent de base à la vie économique. Voyons rapidement les valeurs prises par le tong-tseu par rapport au yuan, cette monnaie étant encore employée comme mode de paiement dans quelques métiers.

Nous ne pouvons revenir trop loin en arrière, nous nous limiterons aux années situées entre 1902-1930. Voici les différentes valeurs du tong-tseu par rapport au yuan.

Vers 1902 1 yuan valait.....	88 tong-tseu.
En 1904 il valait.....	107 —
En 1906 il valait.....	110 —
En 1909 il valait.....	116 —
En 1911 il valait.....	120 à 130 tong-tseu (1).

Pendant la guerre civile de 1914, les soldats furent payés en tong-tseu ; on en fit frapper par milliers. Dès lors la valeur des Yuan fut très variable.

1. Ce tableau est établi d'après le livre de M. T'ang-H'aï : *Le problème des ouvriers en Chine*, p. 191 et nous le complétons avec notre enquête.

En 1917	1 Yuan valait	123 à 129	tong-tseu
En 1918	—	135	—
En 1919	—	135 à 136	—
En 1920	—	137	—
En 1921	—	145	—
En 1922	—	171	—
En 1923	—	182	—
En 1924	—	196	—
En 1925	—	232	—

D'après les journaux de Pei-p'ing (Pékin) et de T'ien-tsin, nous voyons :

Qu'en 1926	1 Yuan valait	310 à 320	tong-tseu
En 1927	—	385 à 340	—
En 1928	—	350	—
En 1929	—	352	—
En 1930	—	355	— (1)

A Chang-haï,	en 1923, le Yuan valait	179 à 180	tong-tseu
A Pei p'ing (Pékin)	—	198	—
A T'ien tsin	—	195 à 199	—
A Han-kéou	—	6.986 à 7.015	sapèques

En 1927, le tong-tseu de Chang-haï (encore appelé tong-pan), ne différait guère de celui de Pei-p'ing (Pékin) et de T'ien-tsin. Le journal *The China times of Chang-haï* nous donne les chiffres suivants :

En 1928, le Yuan valait	390 à 393	tong-tseu
En 1929,	— 400 à 417	—
En septembre 1930, la hausse est infime	(2).	

En dehors de ces monnaies d'argent et de cuivre, il existe des billets, en très grande quantité. Il est presque impossible de les nommer et surtout de préciser leur valeur. Ils ont été

1. Journal *To-kung-pao* de Tien-ts'in en janvier 1930.

2. *Id.*

émis par une quantité de banques. Avant 1914, ils avaient, auprès de la banque nationale de Pei-p'ing (Pékin), la même valeur que les pièces de métal ; mais l'émission des billets ne s'arrêtant pas, l'encaisse en argent finit par être bien inférieure au nombre de billets en circulation. Leur valeur ne fit que baisser dans certaines provinces. C'est ainsi que dans la province de Lio-ning (Moukden), il fallait donner en 1927, 26 ou 27 billets d'une valeur primitive de 1 Yuan pour avoir 1 Yuan d'argent. En octobre 1930, 100 billets ne valent plus que 1 Yuan 96. Dans celle de Hei-hong-kiang, il en faut 300 pour 1 Yuan d'argent. Même dans les banques les mieux assises, comme la banque de Chine, les billets n'ont pas partout la même valeur. A Chang-haï ils ont gardé leur valeur primitive ; à Pei-p'ing (Pékin) cette valeur a baissé. D'autre part les banques privées qui n'ont pas de succursales dans d'autres villes, voient leurs billets refusés dans ces villes. Ils n'ont cours que dans la ville où est le siège de ces banques.

Quelle est l'utilité de ces billets dans le commerce ?

Ceux qui ont une valeur de $\frac{1}{300}$ de Yuan n'ont aucune utilité. Ceux qui valent de 6 à 7 kio, sont encore acceptés par les commerçants. Ils servent en outre à payer en partie le traitement des fonctionnaires et, pour ceux-ci, ils ont une valeur non pas de 6 à 7 kio, mais de 1 Yuan (1). Il est inutile de dire que la situation du fonctionnaire n'est souvent pas supérieure à celle de l'ouvrier.

Le système monétaire manque donc d'unité. Il semble même que chaque groupe social soit habitué à un mode de paiement particulier.

L'agriculteur, par exemple, vend ses produits contre des sapèques, des tong-tseu, des Yuan. Par contre, pour payer ses

1. Les fonctionnaires furent payés ainsi jusqu'en 1926. Avec les lois de 1927 les choses ont dû changer.

impôts il lui faut des taëls, du moins dans les provinces du Chen-Si, du Kan-Sou, du Sin-Kiang.

Si donc les questions de monnaie et de change sont si compliquées à l'intérieur de la Chine, on comprend facilement que les échanges avec l'étranger manquent eux aussi de simplicité. Là, nous avons deux opérations. Tout d'abord le Yuan est changé contre le taël, puis le taël contre une monnaie étrangère. Supposons que nous voulions envoyer une somme de Pei-p'ing (Pékin) à Paris ; il faudra, que nous changions les Yuan en taëls, puis les taëls en francs ; il y aura donc double opération.

En 1903, l'Etat, pour remédier à cet imbroglio, fit venir des Anglais : Jenhs et Adams. Ils conseillèrent au Ministère des finances de ne conserver que le taël : il servirait aux échanges à l'intérieur et aussi à l'extérieur. Mais cette solution n'a rien arrangé les affaires chinoises. Le taël n'a pas dans les provinces un poids uniforme. Si un personnage influent fait frapper une monnaie, elle aura une forte valeur en raison de la popularité de ce personnage. Mais, en général, dès qu'il meurt, une baisse se produit immédiatement. En outre l'argent n'est plus apprécié dans les échanges internationaux (1). Il est sujet à de grosses variations suivant les cours des marchés ; les emprunts faits par le Gouvernement chinois en ont d'abord fait monter la valeur ; puis elle baissa ensuite lors du remboursement (2). Il en résulta de nombreuses faillites. C'est à la mauvaise application d'un système mono-métalliste que l'on doit l'accroissement de la crise monétaire et économique.

1. Ma Jing-tch'ou. *Lecture on current economic probleme in a Chine*, t. I, p. 16, 1925.

2. Le rapport que donnait Turgot (V. *Œuvres de Turgot*, par Schille, p. 551) 12 onces d'argent pour une once d'or n'est plus exact maintenant. Le rapport d'avant-guerre de 15 gr. 5 d'argent pour 1 gr. d'or, n'a pas plus d'exactitude pour le temps actuel. Il est à présent beaucoup plus élevé et change constamment.

En dépit des efforts du Gouvernement pour réformer le système monétaire, nous sommes loin encore de l'unité et de la stabilité. Il en résulte un malaise économique profond dont toutes les classes de la Chine ont à souffrir.

La question des salaires ayant pour base un système monétaire aussi complexe, serait déjà singulièrement délicate en elle-même, s'il ne s'y ajoutait pas la question de l'accroissement constant du coût de la vie.

Indiquons quelques variations du coût de la vie, en prenant pour base la nourriture essentielle dans notre pays : le riz (1).

Pendant les premières années du règne de l'empereur Houang-sui, après 1875, le taux du riz était de 2 à 3 Yuan par Teou (2) (un sac). Vers 1893, le riz valait pour la même quantité 4 à 5 Yuan. Craignant une autre augmentation, la population demanda la suspension de l'exportation du riz, jusqu'en 1911. Pendant la première révolution (1911) le riz atteignait 7 Yuan 50.

En 1914, la guerre mondiale eut encore une nouvelle influence sur la cherté de la vie, et le riz monta à 9 Yuan. En 1916, 1917 et 1918, à la suite de bonnes récoltes le riz ne coûtait plus que 7 à 8 Yuan. En 1920 et 1921, l'exportation du riz au Japon produisit une nouvelle hausse. En 1926, l'année fut bonne et le riz ne valut plus que 12 Yuan.

Le prix du riz a donc augmenté d'année en année de plus les autres dépenses de la classe ouvrière augmentent. Grâce au livre de M. T'ang-hai et à celui de MM. Wang-Ts'ing-San, Wang-Chou-siun, Lin Chouen-ho et Fan Hong (3), nous pouvons à l'aide de quelques chiffres, voir quelle est la proportion de cette augmentation. C'est ce que nous indique le tableau suivant, établissant les prix de 1912 et ceux de 1927.

1. T'ang Hai, *Le Problème des ouvriers en Chine*, p. 178-179.

2. Un Teou est une mesure de capacité, 1 teou = 31 litres.

3. *Les Annales du mouvement ouvrier en Chine*.

D'après l'auteur, ce sont des chiffres enregistrés par la municipalité de Chang-hai sur le marché de Han-keou.

**Tableau comparé de la situation économique
établi par T'ang-Hai (1)**

Désignation des objets	Prix en 1912		Prix en 1925		Coefficient d'augmentation
Bœuf.....	1,8	kio pour 1 livre	2,2	kio pour 1 livre	122,2 %
Mouton.....	1,8	—	2,5	—	138,9 —
Porc.....	1,8	—	3,5	—	194,9 —
Lait.....	1,8	kio pour 1 litre	2,5	kio pour 1 litre	138,9 —
Œufs.....	1,6	kio pour 1 douz.	2,8	kio pour 1 douz.	175,0 —
Farine de blé.....	3	yuan pour 1 sac	3,3	yuan pour 1 sac	110 —
Charbon de cuisine	9	taëls pour 1 tonne	21	taëls pour 1 ton.	238,8 —
Charbon de chauffage	15	—	30	—	200,0 —
Riz.....	7,60	taëls p. 1 tan (2)	12,2	taëls pour 1 tan	160,5 —

**Tableau du coût de certains produits alimentaires
à Pei-p'ing d'après « Les Annales du mouvement
ouvrier en Chine » (3)**

Désignation des marchandises	Prix en 1920		Prix en 1924	Coefficient d'augmentation ou baisse
Riz.....	14	yuan le tan	12,24	yuan baisse
Farine de blé.....	0,07	yuan le tsin ⁴	0,07	— pas de changement
Soja.....	6,20	— le tan	7	— 13 %
Maïs.....	5,72	—	5,72	— pas de changement
Bœuf.....	0,15	— le tsin	0,20	— 25 % d'augmentation
Mouton.....	0,19	—	0,23	— 21 % —
Porc.....	0,18	—	0,19	— 5,5 % —
Œufs.....	2	— le cent	1,57	— 21 % de baisse
Huile.....	0,16	— le tsin	0,23	— 43 % d'augmentation
Charbon de cuisine			18,13	— la ton.
Charbon de chauffage			11,47	— —
Sel.....	0,05	— le tsin	0,06	— 20 % d'augmentation

1. *Problème des ouvriers en Chine*, p. 180.

2. Tan = 130 litres.

3. Par Wang-T'sing-san, Wan-Chou-Siun, Lin Chouen-ho, et Fan Hong.

4. 1 tsin = 604 gr. 8.

Nous reproduisons également un tableau de comparaison des prix de détail pour deux années consécutives.

Désignation des objets	Prix au mois de mai 1903	Prix au mois de septembre 1903	Coefficient d'augmen- tation
Riz (par teou).....	1,06 yuan	1,20 yuan	117,0
Légumes verts (par li- vre).....	33 sapèques	55 sapèques	136,4
Légumes : germes de soja (par livre).....	72 —	70 —	97,2
Fromage de soja.....	20 —	20 —	100
Porc (livre).....	5,60 —	6,40 —	114,3
Bœuf (livre).....	3,50 —	4,25 —	150,0
Oeuf (pièce).....	30 —	40 —	133,3
Sel (livre).....	90 —	120 —	133,3
Sauce (livre).....	140 —	160 —	114,3
Petits pois (livre).....	439 —	538 —	122,6
Eau chaude (litre).....	2 —	3 —	165,0
Charbon de bois (livre).....	60 —	80 —	133,3
Bois (pièce).....	90 —	120 —	133,3
Pétrole (gin).....	150 —	180 —	120,0
Potage (bol).....	10 —	20 —	200,0
Pain (pièce).....	10 —	15 —	150
Petit pain (pièce).....	10 —	15 —	150
Gâteau (pièce).....	10 —	20 —	200
Pâtisserie spéciale (p.).....	10 —	20 —	200

Ces tableaux nous montrent l'augmentation entre deux dates données. Nous allons, par un quatrième tableau, préciser les dépenses actuelles des ouvriers et des employés, nous occupant d'abord d'un ouvrier seul, puis d'une famille entière. Ce tableau ne peut être complet, il faudrait ajouter les frais d'eau, d'éclairage, les impôts immobiliers, etc... Nous verrons par là qu'un employé dont les appointements varient entre 40 et 60 yuan, a juste de quoi vivre ; quant aux ouvriers dont le salaire est de 6 à 10 yuan par mois, la somme est tout à fait insuffisante.

Dépenses mensuelles des ouvriers (1)

Désignation des dépenses	Ouvrier seul qui fait gros travail (2)	Ouvrier seul qui fait travail fin (3)	Ménage d'ou- vriers compre- nant 5 person (gros travail)	Ménage d'ou- vriers compre- nant 5 person. (travail fin)
Vêtements	1.19 yuan	2.31 yuan	2.13 yuan	3.94 yuan
Nourriture	5.45 —	7.32 —	11.10 —	15.06 —
Logement	0.78 —	3.09 —	2.78 —	5.02 —
Chauffage	0.47 —	0.37 —	1.92 —	2.31 —
Frais de transport	0.71 —	2.12 —	0.85 —	2.15 —
Autres dépenses	2.25 —	3.85 —	2.56 —	7.17 —
Total	10.85 yuan	19.26 yuan	21.34 yuan	35.85 yuan

Nous pourrions croire qu'avec un système monétaire des plus instables, un accroissement constant du coût de la vie, les salaires varieraient en raison des difficultés à vaincre. Il n'en est rien. Les salaires en Chine sont loin d'être suffisants.

Il nous reste maintenant à les étudier de plus près, et à voir les diverses formes qu'ils prennent.

Les facteurs économiques et politiques ont modifié les modes de paiement de maintes façons ; cependant on n'a pu faire disparaître complètement le système du salaire en nature. Dans certaines contrées excentriques, en Mongolie par exemple, il y a peu de monnaie sur le marché ; on échange les matières premières les unes contre les autres. Le travail est payé de la même manière. Dans le Nord de la province de Chen-Si, et dans le Chan-Si, les paysans s'engagent à travailler

1. T'ang Hai, p. 177 et suiv. •

2. Nous entendons par gros travail, tous les travaux qui exigent de la force, mais peu de connaissances techniques celui des paveurs, mineurs, carriers, maçons.

3. Par travail fin nous entendons tout travail qui exige un long apprentissage, peu de force, une spécialisation assez poussée et du sens artistique : comme les métiers de graveurs de sceaux, peintres d'étoffes, travailleurs de la laque, brodeurs, etc...

pour un an, contre une quantité déterminée de maïs ou de blé. Les agriculteurs préfèrent ce système de paiement à une monnaie trop variable. De même les paysans qui travaillent pour les industries, préfèrent ce système.

Les tisserands, les fileuses de coton ou de soie, de la compagnie de Lio-ning (Moukden), échangent leur travail contre des matières premières ; par exemple, une fileuse donne 16 lyang de coton filé, contre 18 ou 20 lyang de coton brut ; ou encore 16 lyang de soie filée, contre 25 à 30 lyang de soie brute ; si elle confectionne un tissu de coton ou de soie, elle peut changer une pièce de coton pesant 18 lyang, et une de soie pesant 16 à 18 lyang, contre 28 à 30 lyang de fil de coton ou 30 à 32 lyang de fil de soie.

Dans les villes, chez les petits industriels, le paiement en nature ne se présente pas sous la même forme (1), mais il existe en fait. C'est ainsi que le maître d'une corporation reçoit les apprentis sans les payer, mais en réalité c'est la nourriture et le logement, les habits, quelquefois même les chaussures qui constituent le salaire. On trouve ce mode de paiement en particulier à Pei-p'ing (Pékin). Les vernisseurs et les peintres en bâtiment sont la seule exception à cette règle, car lorsque les apprentis vont travailler en ville avec leur maître, ils ont droit à 1/3 de la somme que ce dernier perçoit.

Il est encore une catégorie de travailleurs qui donnent leur temps sans paiement en espèces. Ce sont les domestiques qui suivent la jeune mariée dans sa nouvelle demeure, et doivent rester avec elle un temps limité, variant de quelques jours ou d'un mois à un an. Les vêtements, les bijoux, la bonne nourriture, voilà leur salaire ; ajoutons que les pourboires ne manquent pas. La même situation est faite aux domestiques mis en nantissement (2). Ces paiements en nature sont appelés

1. Cette forme de salaire n'est pas particulière à la Chine, elle existe en France. M. Hauser, *Ouvriers du temps passé*, p. 98-99.

2. Jeunes serviteurs loués par leurs parents pour une durée plus ou moins longue.

à disparaître peu à peu. Les corporations permettant le travail gratuit de l'apprenti seront alors les seules traces de cet ancien état de choses.

Le paiement en espèce, lui, fait l'objet d'une série d'ordonnances de la part du Gouvernement. La réglementation de l'industrie de 1923, en particulier l'article II, oblige l'employeur à donner la totalité du salaire en monnaie calculée au cours actuel, à moins que le patron et l'ouvrier ne s'entendent pour un paiement en nature.

En 1927, le Gouvernement de Pei-p'ing (Pékin), renouvela cette réglementation et autorisa uniquement le paiement en métal et en billets n'ayant pas perdu leur valeur ou comptés d'après le Yuan. Cette loi mise en vigueur le 21 décembre 1929, ajoute (art. 21), que le patron peut également payer les ouvriers en monnaie régionale. Ainsi dans la province de Chan-Si, on paie tout en sapèques, même les impôts. C'est surtout depuis l'existence de cette législation que le paiement en nature, mentionné plus haut, tend à disparaître de plus en plus. Dans les régions excentriques, il sera plus difficile de l'exiger, étant donné l'instabilité monétaire et la méfiance paysanne.

Salaires en nature, salaires en espèces, tous sont fixés pour une période donnée. Dans quelles conditions sont signés les engagements ? Ils sont pris soit à l'année, soit à la saison, au mois et même à la journée, suivant qu'il s'agit de telle ou telle catégorie de travailleurs.

Avant 1911, les agriculteurs s'engageaient pour une année entière où ils devaient être logés et nourris par leur maître. Les propriétaires les payaient alors d'avance, au moment où l'on passait le contrat verbal ou écrit, devant les répondants. Généralement le travailleur plaçait immédiatement son salaire. Ce dernier s'élevait de 1500 à 2500 sapèques, dans la compagnie de la province de Lio-ning (Moukden) et aussi dans la province de Ho-peï (Tché-Li).

Dans les environs de Pei-p'ing (Pékin) les agriculteurs, avant 1911, gagnaient 3 ou 4 taëls par an.

Les paiements divers sont effectués aujourd'hui en Yuan. Celui-ci suit les variations du moment, et prend une valeur différente dans chaque province. Aujourd'hui, un bon agriculteur, des environs de Pei-p'ing (Pékin), gagne 25 à 30 Yuan par an. Celui de Lio-ning (Moukden) gagne 300 à 400 Yuan de Lio-ning par an (1).

Depuis les grandes inondations des six provinces du Nord et la guerre civile du centre et du Sud de la Chine, de 1918, la crise économique a amené une augmentation du coût de la vie, le chômage et la création de lourds impôts retombant fortement sur l'agriculteur.

Dès lors, il fut rare d'engager un travailleur à l'année. L'employeur préféra payer un salaire plus élevé et engager seulement à la saison (3 mois) pour un gain de 10 à 20 Yuan.

Ce système de paiement à la saison, est pratiqué dans presque tous les domaines. Les ouvriers du bâtiment, par exemple, gagnent environ 30 à 40 Yuan, pour 3 mois. C'est le chiffre que nous donnent les statistiques pour les années comprises entre 1915 et 1920. Mais leur temps est inégalement occupé. Pendant certaines périodes ils ont énormément de besogne, pendant d'autres, ils y a du chômage au nord et à l'est de la Chine, surtout en hiver. Les travailleurs cumulent les métiers, en changeant selon la saison. Ainsi en hiver à Pei-p'ing (Pékin), ils réparent l'intérieur des maisons particulières ; ils travaillent à domicile, et fabriquent des cordages.

Somme toute le paiement à l'année est très rare, sauf chez certains agriculteurs. De préférence, on engage les ouvriers à la saison.

1. Le yuan de Lio-ning vaut 2 à 4 Kio au lieu de 10 Kio que vaut celui de Pei-p'ing ou de T'ien-tsin. En temps de guerre civile le yuan de Lio-ning ne vaut rien ; avec 30 ou 40 yuan de cette province on n'a qu'un seul yuan de T'ien-tsin.

Le paiement au mois est généralisé actuellement soit dans les industries familiales, soit dans le commerce.

Les domestiques touchent leur salaire au début du mois. Les serviteurs de l'administration de la ville sont payés à la fin du mois. Leur salaire n'est pas diminué s'ils perdent du temps ou s'ils s'absentent une demi journée ou même une journée entière.

Les grands industriels règlent leurs ouvriers en comptant à la journée ou à la pièce, mais c'est seulement à la fin du mois, que leur est donné leur dû, en monnaie métallique de la ville.

Nous ne pouvons étudier les salaires dans toutes les industries chinoises, aussi nous limiterons-nous à Pei-p'ing (Pékin) à Tien-ts'in, Chang-haï.

La ville de Pei-p'ing (Pékin) n'a pas beaucoup de grandes industries ; les principaux ouvriers sont les cheminots, les électriciens, les téléphonistes et les employés de la Monnaie. Un simple ouvrier gagne par mois 5 à 10 Yuan, le chef d'équipe 15 à 20. Les techniciens et les contrôleurs ont 20 à 35 Yuan. C'est dans ces industries sous le contrôle de l'Etat que les salaires sont les plus élevés. Le mode de paiement est assez spécial, dans l'administration des postes : alors que partout le Yuan domine, ici il est supplanté par le taël.

Cependant, il y a lieu de distinguer deux modes de paiement :

1° Le personnel dirigeant, les directeurs, adjoints, etc...qu'ils soient chinois ou étrangers sont payés en taëls ; mais les étrangers, pour le même service, ont un salaire plus élevé, c'est ce que nous montre la table suivant :

Désignation de la fonction	Traitement mensuel en taël	
	Etrangers	Chinois
Directeur.....	900 à 1.250	600
Sous-directeur.....	700	450 à 500
Adjoint principal, catégorie A.....	600 à 700	400
— B.....	550	350
Adjoint de 1 ^{re} classe, catégorie A.....	500	300
— B.....	450	250
Adjoint de 2 ^e classe, catégorie A.....	400	225
— B.....	350	200
Adjoint de 3 ^e classe, catégorie A.....	300	175
— B.....	250	150
Receveurs de 4 ^e classe, catégorie A.....	200	125
— B.....	175	100

De plus le personnel étranger à, par mois, 60 Yuan pour les frais de logement ; 15 Yuan pour les transports ; 10 Yuan pour les frais pharmaceutiques et 10 Yuan pour apprendre la langue chinoise. Ils sont donc très nettement favorisés.

2° Les facteurs et les employés, tous chinois, sont payés en Yuan par mois. Le salaire est donc unique pour une fonction déterminée. Cela occuperait trop de place d'énumérer les tableaux de salaire de tous les employés. Nous donnons simplement, celui des facteurs à titre d'indication :

Catégorie des facteurs		Salaire avant 1925	Salaire après la grève d'août 1925 (1)
		Yuan par mois	Yuan par mois
Catégorie ordinaire	en essai.....	17	19
	5 ^e classe.....	18	20
	4 ^e classe.....	19,5	21
	3 ^e classe.....	20,5	23
	2 ^e classe.....	22	24,5
	1 ^{re} classe.....	24	26,5
Catégorie supérieure	5 ^e classe.....	26,5	28,5
	4 ^e classe.....	29	30,5
	3 ^e classe.....	30	32,5
	2 ^e classe.....	31	34,5
	1 ^{re} classe	a.....	32
		b.....	33
		c.....	34
		d.....	35

1. Tang-haï, p. 163 à 165.

En comparant le salaire donné par le tableau avec la dépense que nous avons donnée plus haut, nous voyons que les facteurs, malgré un traitement supérieur à celui des ouvriers, ne peuvent vivre qu'une vie médiocre, car en Chine, une famille a souvent plus de cinq membres.

La seule administration où nous trouvons ainsi le paiement en taël est celle de la douane, parce que là aussi il y a des employés étrangers.

Prenons maintenant un exemple à T'ien-tsin, dans l'industrie textile du coton. Il y a là deux sortes de paiement, au mois et à la journée, selon le genre de travail que l'on fait.

Les chefs de la teinturerie gagnent 18 Yuan par mois, ceux de l'ourdissage et du tissage 20 Yuan, les bobineurs 26 Yuan, les traîneurs 28 Yuan.

Les chefs des éplucheurs, des dévideurs, des doubleurs, gagnent 0,75 Yuan par journée de 10 heures. Les simples ouvriers, eux aussi, sont payés par jour de 0,25 à 0,3 ou 0,4 Yuan. Dans le même genre d'industrie textile à Chang-haï, on paie de la même manière. Les travailleurs de Chen-Si (tissus) ont un gain de 10 à 15 Yuan par mois. La main-d'œuvre à la journée gagne 0,05 de plus par jour.

Dans les grandes industries, la tradition corporative est perdue ; le régime corporatif est vigoureux au contraire dans les petites industries. Le maître du métier profite encore des anciennes coutumes, s'il a besoin d'ouvriers il ne les paie pas au prix établi par le marché du travail. Le salaire qu'il accorde est de 10 à 20 % moins élevé que les prix établis pour la main-d'œuvre. Il n'y a pas de conflit entre le maître, le compagnon ou l'ouvrier, car ceux-ci acceptent d'avoir un salaire plus faible, pour pouvoir se procurer facilement du travail et pour maintenir le sentiment corporatif.

Ce système de paiement est employé surtout chez les travailleurs du bâtiment à Pei-p'ing (Pékin), et à T'ien-tsing. Le

minimum de paiement pour la journée est celui que nous donnons ci-dessous :

Le maçon.....	} 0,50 à 0,81 yuàn pour ceux qui connaissent bien le métier. les autres 0,5 à 0,75 yuàn.
Le travailleur de la pierre.....	
Le menuisier.....	
Le charpentier.....	

la nourriture et le logement ne sont pas compris.

Lorsque le maître entreprend de grands travaux, il paye les ouvriers, par mois, 20 à 25 Yuan, la nourriture en plus.

En 1924, le ministre de l'industrie et du commerce a fait établir une statistique sur le salaire de l'ouvrier de diverses industries en Chine. Nous les recueillons pour les régions qui nous intéressent ; à Pei-p'ing (Pékin), la statistique distingue trois classes de travailleurs :

1^o tisserand (1^{re} classe) : 0 Yuan 20 par jour.

2^o tisserand (2^e classe) : 0 Yuan 16 par jour.

3^o tisserand (3^e classe) : 0 Yuan 08 par jour.

Les salaires du tisserand est le même à Pei-p'ing (Pékin) et à T'ien-tsin, mais le salaire de l'homme est supérieur à celui de la femme. L'un a 0,31 Yuan par jour, l'autre 0,23.

Le mode de paiement n'est pas seulement à l'année, au mois, à la journée, il y a encore le paiement à la pièce, soit dans les manufactures, soit à domicile. Les tisseurs de bas à Pei-p'ing (Pékin) travaillent à la douzaine. Chaque douzaine est payée 0,40 ou 0,45 Yuan ; les brodeurs besognent également à la pièce, on paie 40 Yuan pour une robe chinoise. A Pei-p'ing (Pékin), tous les travaux à domicile sont payés à la pièce.

Les tapisseries peuvent se ranger dans cette catégorie. Mais ils se subdivisent en deux groupes, suivant leur besogne. Tout d'abord le dessinateur fait un dessin, puis le tapissier, la tapisserie ; ils obtiennent chacun 0,18 à 0,25 Yuan. Leurs

patrons fournissent la nourriture, le logement pour le travail payé au mois.

Les manufactures d'allumettes donnent aux jeunes artisans qui collent du papier à l'intérieur des boîtes, 9 tong-tseu par 1000 boîtes et 7 sous pour l'extérieur. Ce sont des femmes et des enfants qui font ces travaux à la manufacture de Chang-hai.

Les tisseurs de paille de chapeaux travaillent, eux aussi, à la pièce, mais à domicile ; ils touchent une rémunération de 0,2 Yuan par chapeau. Ce travail se fait dans la province de Chan-tong ; les prix sont les mêmes qu'à Pei-p'ing (Pékin).

Nous allons par un tableau, résumer l'ensemble des salaires ouvriers.

Tableau du salaire des ouvriers établi d'après l'enquête que nous avons faite.

De 1911 à 1920 le taux de la hausse des salaires fut très sensible (1).

	1911 à 1920	1920 à 1928
Salaire des paysans à la journée . . .	0,20 à 0 yuan	0,60 à 0,70 yuan
Salaire des paysans à l'année	291 %	307 %
Salaire des brodeurs à la journée . .	333 %	200 %
Salaire des maçons à la journée . . .	160 %	133 %
Salaire des menuisiers à la journée .	160 %	0,80 yuan
Salaire des charpentiers à la journée.	0,48 yuan	0,80 yuan
Salaire des vernisseurs à la journée.	160 %	0,80 yuan
Salaire des tailleurs de pierre à la journée	160 %	133 %
Salaire des décorateurs à la journée.	240 %	0,60 yuan
Salaire des débardeurs à la journée.	200 %	0,60 yuan
Salaire des tailleurs à la journée . .	166 %	200 %
Salaire dans les manufactures d'en- cens à la journée	250 %	300 %

1. Voir le tableau de la page 13. On peut constater que la hausse des salaires est en rapport avec la hausse des prix. Si l'on considère le tableau de la page 14, l'on constate que peu d'ouvriers ont un salaire qui leur permette de vivre.

	1911 à 1920	1920 à 1928
Salaire dans les fabriques de balan- ces à la journée	200 %	160 %
Salaire des peintres	300 %	0,60 yuan
Salaire des fabricants de rotin au mois	128 %	200 %
Salaire des ouvriers des manufac- tures de thé nourris et logés....	266 %	250 %
Salaire des herboristes nourris et logés	200 %	225 %
Salaire des meuniers nourris et logés	300 %	183 %
Salaire des charbonniers au mois nourris et logés	350 %	200 %
Salaire des porteurs d'eau seule- ment nourris	250 %	233 %
Salaire des fabricants de brosses nourris et logés	250 %	150 %
Salaire du ciseleur de corne nourri et logé	350 %	200 %
Salaire des vitriers nourris et logés.	250 %	233 %
Salaire des ouvriers papetiers nour- ris et logés	200 %	233 %
Salaire des travailleurs d'osier nour- ris et logés	200 %	200 %
Salaire des pâtisseries nourris et lo- gés	200 %	200 %
Salaire des graveurs nourris et logés.	350 %	166 %
Salaire des relieurs nourris et logés.	250 %	400 %
Salaire des orfèvres nourris et logés.	166 %	400 %
Salaire des forgerons nourris et logés.	500 %	175 %
Salaire des plombiers nourris et logés	160 %	400 %
Salaire des quincaillers nourris et logés	333 %	163 %
Salaire des doreurs nourris et logés.	1200 %	375 %
Salaire des tanneurs au mois logés et nourris	233 %	650 %
Salaire des cordonniers au mois lo- gés et nourris	233 %	250 %

	1911 à 1920	1920 à 1928
Salaire des chapeliers au mois logés et nourris.....	3 à 4 yuan	250 %
Salaire des électriciens au mois sans nourriture	428 %	10 à 30 yuan
Salaire des imprimeurs au mois sans nourriture	225 %	500 %
Salaire des horlogers au mois sans nourriture.....	200 %	200 %
Salaire des faneurs au mois sans nourriture	500 %	150 %
Salaire des émailleurs au mois logés et nourris.....	500 %	400 %
Salaire des faïenciers au mois logés et nourris.....	300 %	300 %
Salaire des teinturiers au mois logés et nourris.....	150 %	233 %
Salaire des coiffeurs au mois sans nourriture.....	2 à 3 yuan	133 %
Salaire au mois avec gros pourboires	id.	6 à 7 yuan
Salaire des confiseurs au mois logés et nourris	id.	»

Cette rapide esquisse nous aide à comprendre la crise économique en Chine. Salaires insuffisants, par rapport à l'accroissement du coût de la vie, incohérence monétaire, d'où malaise général, surtout dans la classe ouvrière. Celle-ci se trouve dans des conditions bien plus pénibles que celle des autres pays.

Turgot, J.-B. Say, Ricardo, voyaient le salarié réduit à tout jamais à se contenter d'un salaire satisfaisant strictement à ses besoins et rien au delà. C'est un idéal qu'envierait le travailleur chinois. Jusqu'à présent la longueur des heures passées à l'atelier ne lui a pas permis de trouver un supplément de ressources dans un travail fait à la maison durant les heures de repos. Sa situation est aussi misérable que celle de l'ouvrier du temps de K. Marx, et suggérerait une théorie aussi pessi-

miste que la sienne. Toutefois la théorie de la plus-value avec l'allongement des heures de travail et la diminution du nombre d'heures consacrées à subvenir aux besoins de l'ouvrier, ne se justifie pas dans la petite industrie ; nous avons, du reste, déjà insisté sur ce point.

Cet état de choses a fait l'objet de nombreuses études, le Dr Sun Yat-sen, en particulier, apporte des vues précises sur la question (1). Pour lui, le problème est d'ordre politique. Actuellement, nous dit-il, la Chine subit l'oppression économique et politique des étrangers, et perd 1.000.000 de yuan par an. Le mauvais état politique du pays empêche tout progrès économique. Cette lourde perte est due surtout à l'excès de l'importation sur l'exportation (2). Nous pouvons l'évaluer à 500.000.000 de yuan. Le développement insuffisant des industries explique cet état de choses.

Le salaire des ouvriers chinois est moins élevé que celui de tous les autres pays. Les ouvriers travaillent souvent plus de dix heures par jour. Avec des salaires avantageux, une main-d'œuvre travailleuse et sérieuse, nous devrions triompher dans la concurrence industrielle avec l'étranger.

Pourquoi l'exportation de nos produits ne balance-t-elle pas l'importation des produits étrangers ?

Pourquoi perdons-nous 500.000.000 de yuan par an ?

D'après l'auteur de cette citation, c'est le gouvernement qui est responsable de cet état de choses, et il propose d'élever les droits de douane, de façon à limiter l'importation des produits étrangers.

Dans une certaine mesure, nous pouvons comparer cette crise causée par la domination étrangère, à la situation de la Turquie jusqu'à la dernière guerre alors que ses grandes entre-

1. Sun-Yat-Sen, *Les principes des droits du peuple*. Conférence 3 faite en 1924, p. 94-95. Ouvrage paru en 1927.

2. Il faudrait ajouter aussi au manque de marine.

prises (banques, chemins de fer) étaient entre les mains des étrangers.

Mais s'il est certain que la domination économique des étrangers, est en Chine la cause de bien des maux, peut-être cependant peut-on élargir la question, et voir là un fait d'ordre général.

Après tous les grands cataclysmes, tels que guerre, révolution, les Etats subissent une crise économique. Aussi après la guerre de 1914, la crise fut générale, et l'augmentation du coût de la vie se fit sentir dans toute l'Europe (1).

Pour la Chine, la crise économique semble remonter à la fin de la dynastie des Ts'ing et à la révolution de 1911. Elle serait donc la suite naturelle d'un changement politique ; mais ajoutons que ce changement de politique seul, n'aurait pas suffi à la déterminer. L'incohérence monétaire, l'élévation du coût de la vie, ont contribué à la développer. Actuellement, la mainmise des étrangers sur une grande partie de l'industrie chinoise, empêche notre pays de prendre son essor économique.

Pour que la Chine vive, il serait utile qu'elle suive le programme tracé par List ; que sa politique obtienne : « des garanties de son indépendance et de sa durée, des mesures destinées à hâter ses progrès en civilisation, en bien-être et en puissance, à perfectionner son état social de manière à en faire un corps complètement et harmonieusement développé en toutes ses parties, parfait en soi, et politiquement indépendant (2). » Les mesures qui augmenteraient son bien-être, seraient celles qui viseraient à l'exploitation complète de toutes les richesses agricoles et minières qui sont dédaignées à tort. Les garanties de son indépendance et de sa durée résideraient dans un système de douanes extérieures mieux

1. *Scientia*, juin 1927 ; Martin Saint-Léon, *La crise de cherté de la vie et ses répercussions sociales*.

2 List, *Système national d'économie politique*. Introduction, p. 91.

adapté aux besoins du pays (1). Il serait donc nécessaire de supprimer les droits de douane sur les matières premières indispensables à l'industrie naissante ; d'élever ceux qui existent sur les produits manufacturés de façon à ce qu'ils entrent dans le pays en nombre limité et que la concurrence qu'ils font aux produits indigènes ne soit pas l'écrasement de l'industrie, mais un stimulant utile ; de taxer à leur sortie du pays les denrées indispensables à la vie, quand elles n'y sont pas en quantité suffisante : le riz par exemple ; au besoin de prendre des mesures pour les empêcher tout à fait de sortir ; le Gouvernement vient d'élever les droits contre les

1. Le régime douanier a été fixé, depuis 1858, au taux de 5 % de la valeur des marchandises importées. Ce taux a été mis en vigueur jusqu'à ces dernières années. Les matières premières et les produits manufacturés y étaient soumis sans distinction, ce qui faisait une augmentation préjudiciable sur les articles de première nécessité et n'empêchait pas du tout les produits manufacturés de s'introduire dans le pays et de faire une concurrence acharnée aux produits nationaux. Cette concurrence était d'autant plus redoutable que les produits étrangers une fois qu'ils étaient entrés dans les ports, ou avaient passé la frontière pouvaient circuler librement à l'intérieur du pays, alors que les produits nationaux pour passer d'une province à l'autre, sont soumis, encore maintenant, à une quantité de douanes intérieures, environ 700 dites Li-tsin, c'est-à-dire, octroi établis tous les 40 kilomètres (Ma-Ying-tch'ou, *Traité économique*, p. 224) et atteignent de ce fait des prix extraordinaires quand ils ont traversé toute la Chine. Aussi est-il évident qu'ils ne la traversent pas. On ne peut mieux comparer cette situation qu'à ce qui se passait en Allemagne avant l'établissement du Zollverein.

Le commerce se fait à l'intérieur des provinces et chacune tend à se suffire à elle-même. Ces conditions ne sont donc pas favorables à la consommation ; elles entravent le travail ouvrier ; il n'y a pas de bien-être ; certaines provinces sont dans l'abondance quant à une denrée, tandis que la province voisine en est complètement dépourvue.

Un relèvement du tarif douanier a été accordé à la Chine. Il a été porté de 5 % à 7 1/2 %. Depuis 1929, certaines marchandises paient en plus des 5 %, 25 % : telles le pétrole, le tabac, le sel et certains produits de luxe. Mais ces améliorations douanières n'auront un plein effet que quand tous les octrois auront été supprimés ; ce projet du reste est à l'étude et doit paraître-il être réalisé en octobre 1930.

produits de luxe ; l'état financier de la Chine ne peut lui permettre de voir partir son numéraire et des capitaux qui peuvent servir au développement industriel.

Toutes ces mesures seraient des remèdes à la misère ouvrière. Elles favoriseraient l'essor de l'industrie. La Chine ne serait plus l'individu qui n'a qu'un bras : l'agriculture, et qui s'appuie sur un bras étranger, la grande industrie occidentale (1).

1. *List*, p. 270. Ouvrage cité.

CHAPITRE III

LÉGISLATION DES SALAIRES

La loi du minimum de salaire ; difficultés de son application. — Le contrôle du paiement des salaires. — Le travail féminin. — Le système des gratifications ou primes. La participation aux bénéfices; ses diverses formes. — Les retenues sur les salaires : amendes, versements aux Caisses d'Epargne. — Quelques types de réglementation des salaires : la « Commercial Press », les mines, les administrations de l'Etat.

Le Gouvernement chinois s'est préoccupé comme tous les Etats européens, de protéger la classe ouvrière. Ce n'est qu'en 1925, que cette sollicitude a commencé à se manifester. On ne peut pas dire qu'il ait copié servilement les codes ouvriers des divers pays. Nous verrons, dans l'exposé que nous ferons de la législation, qu'elle répond à des besoins particuliers du prolétaire chinois, et qu'elle s'est inspirée parfois de la coutume. Ainsi trouvons-nous le minimum de salaire, dont l'application soulève tant de difficultés sans qu'on en puisse prévoir les résultats, et la participation aux bénéfices, qui est conçue sur une plus vaste échelle que dans les pays européens.

Le code des Ts'ing, ne nous renseigne aucunement sur les taux de salaires. Pour avoir des données précises sur cette question les documents historiques sont fort rares. On ne retrouve ni statuts ni règlements un peu anciens, touchant les taux des salaires des ouvriers cheminots, au ministère des communications. Les seuls que l'on ait, remontent à décem-

bre 1905, c'est-à-dire au début de la construction des chemins de fer.

Les cheminots étaient classés en deux catégories : la première comprenait tous ceux qui contribuaient à la construction des chemins de fer ; le taux de leur salaire était déterminé d'après le règlement du ministère des communications ; le chef des charpentiers gagnait 8 Yuan par mois, celui des apprentis 2 Yuan. Les ouvriers avaient un salaire de 3 à 4 Yuan, plus faible que celui des chefs. C'est ainsi que le taux fixé pour la journée, et payé au mois, était de 0 Yuan 30, pour les charpentiers, maçons, tailleurs de pierre.

La deuxième catégorie constituée par les simples employés et les veilleurs de nuit, gagnait 0 Yuan 22 par jour. Ils étaient logés et nourris par le bureau de chaque gare. Le salaire du mécanicien était 3 fois plus élevé que celui des autres.

En 1906, une ordonnance que l'on trouve au livre V de ces archives, fixait le taux du salaire des chefs d'équipe à 0 Yuan 30 par jour, des simples manœuvres à 0 Yuan 25, des gardiens des voies ferrées à 0 Yuan 27, des gardes-barrières à 0 Yuan 25.

C'était presque uniquement chez les cheminots, que la détermination des taux était réglée par la loi. Dans les grandes industries, les administrations, quoique le Gouvernement de la République intervienne de plus en plus, la loi ne donne plus de précision sur ce sujet.

Dans les *Projets du droit civil* (1) nous trouvons quelques décrets sur les « louages de service » et la rémunération des travailleurs, mais le taux exact n'est pas fixé.

Nous avons quelques indications très générales sur le taux des salaires, dans les règlements sur les ateliers promulgués en mars 1923, en 1927, 1928, 1929. De plus le projet de la loi des fabriques, élaboré par la commission d'études de la légis-

1. Siao Chan-tch'ou, *Les collections des projets de 6 lois de la République de Chine*, t. IV, *Droit civil*, p. 80 à 83.

lation industrielle et commerciale du ministère de l'industrie et du commerce du Gouvernement national, de 1928, donne un certain nombre de précisions. Il n'est pas question ici de transcrire mot pour mot, toutes ces lois, et ces règlements, mais plutôt d'en donner un résumé et une analyse, marquant le progrès accompli par la législation ouvrière.

Le taux de la rémunération des travailleurs est fixé de différentes manières, soit par un contrat passé directement entre le patron et l'ouvrier, soit entre le patron et le syndicat, soit par un contrat collectif; quelquefois encore, c'est la coutume qui sert de base, mais le fait d'appartenir ou non à un syndicat ne doit aucunement influencer sur la rémunération. Ce sont surtout les lois de 1928-1929, qui ont précisé ce point. Elles fixent que : quel que soit le taux du salaire, il ne doit jamais être inférieur à un minimum, et que ce minimum doit être établi par l'administration compétente selon le coût et les conditions de vie des ouvriers de la localité (1). Sans quoi, par suite d'une lourde concurrence, le patron pourrait se voir dans l'obligation d'abaisser le taux des salaires, de même dans le cas d'une diminution dans la capacité de production, quand les répercussions monétaires diminuent la valeur du capital, enfin, quand il y a pénurie de matières premières entraînant une production faible. Tous ces faits mettent bien en lumière la nécessité du minimum sans lequel l'ouvrier est exposé à toutes les calamités qui peuvent frapper l'industrie.

On peut reprocher à ce minimum son manque de souplesse, grand obstacle auquel se sont heurtés ceux qui l'avaient proposé dans les pays étrangers. Il y a encore à cette loi un écueil. Il n'est pas tenu compte de ce que les patrons peuvent

1. On sait que la fixation d'un taux de salaires soit maximum soit minimum n'est pas un fait nouveau. Voir à ce sujet *Ouvriers du temps passé*, p. 100 et suivantes de M. Hauser et *Histoire des classes ouvrières avant 1789*, tome I, p. 398.

donner aux ouvriers. Si le minimum de salaire est plus élevé que ce qu'ils eussent pu proposer, ce minimum sera préjudiciable au patron. Comment ce dernier pourra-t-il supporter un préjudice constant? D'autre part les ouvriers qui, pour une raison quelconque, ne sont pas capables de donner un minimum de travail pour recevoir ce minimum de salaire, sont éloignés de tout travail ou forcés d'enfreindre la loi pour pouvoir quand même gagner quelque chose.

Pourtant, on peut espérer qu'en Chine l'application du minimum de salaire aura quelque bon résultat, vu la situation économique dans laquelle est le pays. Le coût de la vie est plus bas que partout ailleurs et il semble que dans quelque temps, le pays sera en mesure de faire face à la concurrence européenne, tout en protégeant le travailleur et en élevant légèrement le prix de revient des produits manufacturés.

Mais outre cette garantie du minimum, l'ouvrier n'est pas tenu de subir passivement les conditions qui lui sont faites. Il peut faire intervenir l'administration en vue d'une augmentation de salaire : quand la production est rétablie et qu'il n'y a plus nécessité urgente de subir l'abaissement du taux consenti auparavant, lorsque l'index des prix des marchés s'élève et qu'il ne peut plus vivre de son salaire.

Que le salaire soit compté à l'heure, ou aux pièces, le paiement doit en être effectué à intervalles réguliers, ayant pour but de satisfaire aux besoins essentiels de l'ouvrier. D'après la loi de 1927, le paiement devait avoir lieu à date fixe, une fois par mois au moins. La loi de 1928, exige que l'ouvrier soit payé tous les quinze jours. Mais les ouvriers qui travaillent à l'heure ou aux pièces sont payés régulièrement à la fin de chaque journée. Ces paiements à la journée ont l'inconvénient de laisser l'ouvrier imprévoyant sans avance d'argent pour parer aux difficultés qui peuvent surgir inopinément. Mais pour celui-là même, ils ont l'avantage de régler sa dépense journalière sans lui permettre de dépenser très largement au

début du mois et de faire des dettes à la fin, ce qui le met dans une situation encore plus critique dans un cas de maladie ou de chômage. De même les paiements à la quinzaine visent ce but : empêcher l'ouvrier d'acheter à crédit des marchandises beaucoup plus chères qu'au comptant. Aussi tout employeur qui contrevient à cet article de loi, est-il passible d'une amende variant entre 50 et 500 yuan.

Mais il ne suffit pas le que le salaire soit payé à intervalles très réguliers, il faut encore que ce paiement soit effectué en monnaie légale et non en denrées ou en matières premières. En effet il est quelquefois difficile pour l'ouvrier d'être instruit sur la valeur réelle des produits qu'on lui met entre les mains ; et s'il est trompé par le patron il peut l'être également lorsqu'il les échange, pressé par le besoin et les vendre à un prix inférieur à celui qu'ils valent. De toute façon, ce genre de salaire ne lui donne pas une liberté suffisante pour satisfaire ses besoins immédiats. De même, lorsqu'on le paie partie en bons à échanger contre des vêtements ou de la nourriture à l'économat, partie en argent. Il peut vouloir se débarrasser, au plus tôt, de bons qui, hors un cercle étroit, n'ont pas de valeur et faire ainsi des dépenses inutiles. Le résultat sera pis lorsqu'il sera obligé d'acheter des denrées de mauvaises qualités. C'est pour remédier à tous ces inconvénients que la Chine, à l'exemple de la France, des Etats-Unis, de l'Angleterre et des autres Etats européens, a interdit en partie le « turck système » (1).

Une autre mesure importante a été prise concernant le travail féminin. Les femmes étaient l'objet d'une exploitation intensive surtout dans la grande industrie et leur travail était payé un prix dérisoire. La main-d'œuvre féminine était donc préférée avec raison à la main-d'œuvre masculine. Dans une

1. Nous disons en partie car il en reste quelque chose. Voir p. 18 du présent chapitre.

filature italienne on comptait 900 femmes pour 80 hommes ; dans une autre, française celle-là, 60 hommes pour 630 femmes ; dans une filature chinoise, 100 hommes pour 1700 femmes (1). On pourrait multiplier les exemples. Le Gouvernement a décrété qu'à travail égal, le salaire des femmes serait équivalent à celui des hommes. Cette mesure réduisant le travail féminin permet aux hommes de s'employer. Quant aux femmes qui sont gardées avec ce nouveau mode de paiement, elles sont assurées d'une vie moins pénible qu'auparavant. Dans les pays européens, on tend à cette égalité de salaire, mais on n'y est pas encore parvenu, si ce n'est pour les fonctionnaires.

Toutefois l'ouvrier chargé de famille peut être obligé d'avoir recours au produit d'heures supplémentaires. Il était nécessaire de régler les conditions dans lesquelles elles devaient être exécutées. La loi de 1923, décide pour ces heures une augmentation de salaire. Celle de 1927 précise que le taux d'une heure de travail supplémentaire sera le même que celui d'une heure et demie*de travail ordinaire. Enfin en 1928-1929, le salaire moyen est pris comme base et il y est ajouté un certain pourcentage : 25 % s'il n'est pas fixé à l'avance ; 30 % si le travail a lieu pendant les jours de fête ou de repos. Cette majoration n'est pas applicable dans un certain nombre de cas.

1° Un travailleur qui a fait des heures supplémentaires et qui par la suite, ne fait pas une moyenne de huit heures de travail par jour, n'a pas droit à cette majoration. Cet article de loi est juste si le travailleur ne donne pas volontairement les huit heures par jour qu'il doit donner. Il ne l'est pas si le travailleur a été obligé de répondre à une demande de produits plus élevée qu'à l'ordinaire et que cette demande est suivie d'un ralentissement des affaires. La peine qu'il a prise en donnant un travail supplémentaire, qui pouvait, en quelque mesure excéder ses forces, méritait une récompense.

1. *La Chine et le monde*, tome II, p. 213.

2° En cas d'accident fortuit ou toute autre cause qui amène une prolongation de la durée du travail. Ici encore, il eut été utile de distinguer si l'accident fortuit était imputable à l'ouvrier ou s'il était dû à l'usure des machines, à une faute dans les ordres donnés, à un retard dans l'arrivée à l'usine des matières à travailler.

3° Si, dans une certaine période, on augmente les heures de travail et que dans l'autre on les diminue, le pourcentage ne doit pas être attribué. L'objection que nous faisons pour le premier article est la même que celle que l'on peut faire ici.

Ces trois articles tendent à limiter le plus possible le profit des heures supplémentaires. Ce qui est accordé d'une main est en grande partie retiré de l'autre.

La loi de 1928, fixe les salaires des jours de congé. Pour les travaux de courte durée (exemple : maçon, fileuse) si les intéressés ne se sont pas expliqués clairement sur ce sujet, il n'y aura pas de rémunération pour le jour de congé légal. Au contraire pour les travaux de longue durée, l'employeur ne doit pas retenir le salaire du jour légal de repos.

Au bout d'une année de travail l'ouvrier doit avoir 7 jours de vacances ; il en est de même après deux ans. Au bout de trois ans jusqu'à cinq ans, il a droit à 14 jours, de cinq ans jusqu'à dix ans il a droit à 21 jours ; après dix ans, son congé est de 30 jours. Ces congés doivent être payés d'après le salaire journalier du travailleur. Dans le cas où le contrat de travail individuel ou collectif a fixé un congé plus long que celui mentionné par la loi, le salaire doit être payé intégralement.

La loi de 1923, ne s'occupait pas des vacances des ouvriers, sauf lorsqu'elle prévoyait un repos exceptionnel pour l'ouvrière sur le point d'accoucher. Elle lui accordait cinq semaines de congé avant la naissance de l'enfant et cinq semaines après. La loi de 1928 ne lui accorde qu'un mois avant la délivrance, et un mois après. Ce congé est payé par le patron

quand la femme ne fait pas partie d'un dispensaire. Elle reçoit son salaire habituel et la moitié en plus. La sanction de toute violation de cette loi, est une amende qui varie de 50 à 300 yuan.

Il n'y a eu aucun règlement promulgué en ce qui concerne les pouponnières attachées aux grands établissements industriels. La « Commercial Press » a devancé la loi en accordant à ses employées le droit d'amener leurs bébés à la crèche et en leur donnant deux repos de chacun vingt minutes pour les allaiter. Il existe aussi une école maternelle.

Outre le salaire journalier et le produit des heures supplémentaires, la loi consacre la coutume de donner des indemnités, des gratifications ou des primes.

Quand le lieu de travail de l'ouvrier a été déplacé, le patron est tenu de payer à la fois des frais de déplacement et le temps perdu durant le trajet. En outre la nature du travail peut exiger une grande dépense de vêtements à cause de l'usure qui se produit ; l'employeur doit fournir les effets ou bien donner à l'ouvrier, avec son assentiment, une somme d'argent en dédommagement.

En fin d'année chaque ouvrier reçoit une gratification proportionnelle au temps pendant lequel il a travaillé et plus ou moins élevée suivant que l'ouvrier est plus ou moins habile. Cette gratification est analogue au double salaire mensuel que reçoivent certains employés en France.

Si le travailleur s'en va peu de temps avant le nouvel an, il a le droit de réclamer cette prime et le patron ne peut la lui refuser.

Il est accordé en fin d'année une prime pour les ouvriers qui n'ont pas manqué à leur travail ou qui n'y ont que peu manqué. Cette prime diminue à mesure que le nombre de jours d'absence augmente.

La célèbre et grande filature japonaise Ta-k'ang, à Chang-hai, donne une gratification de 4 yuan, lorsque l'ouvrier n'a

pas manqué un jour ; s'il s'est absenté deux jours par an, il touche deux yuan et demi ; 3 ou 4 jours, deux yuan ; 5 ou 6 jours, 1 yuan. S'il s'est absenté davantage il ne touche rien (1). Cette gratification est augmentée suivant la durée du travail. M. Tsing, indique bien cette méthode de distribution (2).

Une autre source de revenu pour les ouvriers habiles, c'est la prime à la quantité. Si une quantité de rendement a été fixée et qu'un ouvrier parvienne à la dépasser, un salaire plus élevé doit lui être versé, et l'augmentation doit être proportionnelle au surplus du travail produit. Il y a aussi des primes pour les découvertes, pour la meilleure qualité de travail. Mais des amendes prévues par la loi punissent l'ouvrier désobéissant, celui qui a commis une action répréhensible.

Le salaire est diminué dans les cas suivants :

- 1° Pour une désobéissance ;
- 2° Pour un désordre ou bruit dans l'atelier ;
- 3° Pour un manque de respect ;
- 4° Pour outrage aux bonnes mœurs ;
- 5° Pour avoir détérioré une machine ;
- 6° Pour avoir détérioré des marchandises ;
- 7° Pour avoir gaspillé les matières premières ;
- 8° Pour avoir mal employé les heures de travail à l'atelier.

La violation du règlement est punie par la retenue de la moitié du salaire journalier. Un outrage aux bonnes mœurs est châtié par une amende égale au salaire d'une journée.

Cette possibilité de prélever des amendes donnait lieu à bien des injustices et de grands conflits se sont élevés entre patrons et ouvriers (3). Pour mieux établir son autorité un contremaître pouvait donner des amendes, pour des vétilles. Ce même fait se produisait s'il comptait obtenir de l'avance-

1. T'ang Haï, *Le problème des ouvriers en Chine*, p. 140.

2. Tsing Chen-Chun, *Le mouvement ouvrier en Chine*, p. 77-78.

3. Voir chapitres grèves.

ment, aussi faisait-il montre de sollicitude pour les intérêts du patron. Le patron lui-même pouvait abuser de son autorité s'il y trouvait son intérêt propre. Ainsi la famille de l'ouvrier était injustement lésée.

Pour toutes ces raisons, la loi affecte ce produit des amendes à des œuvres d'intérêt public. Elles ne doivent pas dépasser la moitié du salaire journalier quand il n'y a qu'une infraction au règlement. Mais la sanction d'actes violents ou troublant le bon ordre de l'établissement, peut être une amende égale au salaire quotidien. En outre pour prévenir tout abus, l'administration compétente doit être avertie de la sanction et de son motif.

La même loi qui fixe la question des primes, des gratifications, des amendes, fixe aussi où et quand doivent être payés les salaires. Les travailleurs doivent être rétribués à l'usine ou au chantier, jamais dans un établissement de plaisir ou quelque lieu similaire où l'ouvrier se voit dans l'obligation de consommer et où il peut être tenté de dépenser une bonne partie de sa paie sans profit pour lui-même ni pour les siens. Il est interdit aussi de régler les comptes un jour de repos. L'ouvrier doit pouvoir disposer entièrement de lui-même ce jour-là. Au cas où il ne pourrait toucher personnellement son salaire, il devra fournir une procuration à la personne qu'il charge de cette mission. S'il meurt, son salaire revient à ses héritiers ; à défaut d'eux, l'argent est employé à couvrir les frais de sépulture, sauf quand le défunt a laissé un testament ; il est fait alors suivant ses dernières volontés.

Certains ouvriers sont admis à participer aux bénéfices. Cette participation vient d'être réglementée d'une façon détaillée. Les ouvriers urbains des petites industries sont logés et nourris par leur patron ; leur salaire mensuel est très bas, et, pour les dédommager, ils participent aux bénéfices, soit à la fin de chaque année, soit tous les trois ans seulement. Tel est le régime que nous trouvons chez les orfèvres, quincailliers, bottiers, polisseurs de jade, typographes et papetiers de la

région de Pei-p'ing (Pékin) et de Lio-ning (Moukden). Cette part de bénéfices doit être en rapport directement proportionnel avec le salaire de l'ouvrier, son ancienneté, le résultat des services rendus. Il peut se faire qu'elle excède le montant du gain mensuel ; en ce cas, il faut en placer la moitié à la Caisse d'épargne ou acheter des actions de la fabrique pour constituer un avoir au travailleur.

Cette mesure, jusqu'à un certain point, est excellente puisqu'elle oblige à la prévoyance, sauve du paupérisme des familles qui, dans les moments difficiles, seraient dans la misère et à la charge de leurs concitoyens. Cette participation aux bénéfices n'est pas quelque chose d'importé. Elle a existé de tous temps en Chine où le gain de l'ouvrier était souvent minime. Dans les petites industries, il y a des contrats d'ateliers dans lesquels la part du maître est fixée au double de celle des artisans et approuvée par eux. Mais quand l'ouvrier se voit tenu de mettre une partie de son gain dans l'entreprise, il montre de la méfiance, ne se sent plus libre et refuse. Ce fait s'est produit dans la manufacture de tabac de Chang-haï. Par contre dans la « Commercial Press », les employés s'accommodent fort bien de ce régime. Il serait souhaitable que cette loi soit observée longtemps, car elle fournirait au pays le capital nécessaire pour fonder la grande industrie sans avoir besoin de recourir aux fonds étrangers.

Dans certaines industries, il est une forme de participation aux bénéfices assez curieuse. Un simple ouvrier peut devenir directeur ou sous-directeur d'une entreprise. Son travail, son temps, son expérience, lui sont comptés comme un capital ; on lui donne une part du bénéfice, égale à celle rapportée par un certain nombre d'actions.

Cette coutume se trouve en particulier chez les liquoristes et les grainetiers, les meuniers, les changeurs ; dans les industries textiles, les manufactures d'allumettes et de tabac.

Le patron doit rendre compte aux ouvriers des gains ou

des pertes subies par son établissement. Si la nécessité s'en fait sentir, les deux parties intéressées peuvent choisir un tiers, pour vérifier et contrôler les comptes. Si le choix d'un tiers soulève des difficultés, l'une des parties peut demander au tribunal local du travail de procéder à cette vérification.

Au lieu que la part de bénéfices soit basée sur le bénéfice de tout l'établissement industriel, elle peut être basée sur ce qu'a produit l'ouvrier. Il reçoit un salaire mensuel et à chaque fin d'année une part du bénéfice qu'il a créé par son travail. Mais malheureusement, il arrive fréquemment que dans la petite industrie, la participation aux bénéfices est un leurre. Elle ne sert qu'à cacher l'exploitation de l'employeur qui dissimule ses agissements derrière le voile de la coutume (1). Il n'a nul souci des lois qui sont pour lui lettre morte, quoiqu'il soit passible d'une condamnation et d'une sanction qui punissent l'escroquerie.

D'autres dispositions de la loi renforcent l'institution du minimum par le contrôle exercé dans l'industrie sur les patrons, régissent les conditions dans lesquelles doit être calculé le paiement, en garantissant son affectation.

Tout d'abord la loi prescrit que chaque patron doit remettre à l'administration compétente un cahier de salaires tenu à ses frais sous peine d'une amende variant entre 50 et 300 Yuan; il doit mentionner :

- 1° Le nom et le prénom du patron ;
- 2° Le genre d'entreprise ;
- 3° Sa raison sociale et l'adresse du siège ;
- 4° Le nom, l'âge, l'adresse de chaque travailleur ;
- 5° Le taux de chaque salaire individuel ;

1. Nous nous rapprochons en ceci du point de vue de M. Escarra qui dans le concours de thèse de 1906, sur la participation aux bénéfices dans l'industrie et le commerce, déclare qu'elle est toujours favorable au patron et que le surplus de production fourni par le travailleur n'est pas en rapport avec le gain qu'il en tire.

6° Les conditions dans lesquelles sont fournis les matières premières et les outils ;

7° La nature du travail et les diverses opérations qu'elle comporte ;

8° De quelle façon sont distribuées les amendes, si ce système est en vigueur ;

9° La date du paiement du salaire ;

10° La cause du renvoi d'un ouvrier.

L'administration, par l'examen de ces cahiers, peut ainsi protéger le travailleur méritant.

Pour le calcul du paiement, seule la dernière loi de 1928 le mentionne (1).

Lorsque le salaire dépend du résultat du contrôle de la qualité et de la quantité d'un produit, à l'aide d'appareils de mesure, l'employeur doit permettre aux ouvriers intéressés ou à leurs représentants, d'assister aux différentes étapes du contrôle. La Chine a été devancée dans la rédaction de cet article de loi par l'Europe et notamment par la Belgique dont la loi est formelle à cet égard.

Dans le travail aux pièces, si la production d'un ouvrier diminue et si cette diminution provient d'une erreur d'indication sur le travail à effectuer, soit de la part du patron, soit de la part d'un ouvrier, l'employeur doit le payer sur la base du salaire de l'ouvrier moyen travaillant à la journée.

Si d'autre part, un travailleur ne peut atteindre une production moyenne par sa propre faute, en aucun cas son salaire ne peut être inférieur à $\frac{2}{3}$ du salaire des travailleurs du même genre payés à la journée, et inférieur au minimum. Il peut arriver que pour une raison ou une autre, le travailleur ait besoin de se faire remplacer. En ce cas, le salaire de son remplaçant sera pris sur le sien, sauf le cas de mariage ou de décès dans la famille de l'ouvrier. De même si c'est la maladie, ou l'incendie au chantier, ou la destruction des machines

1. Kouo-min-tchen-fou-sseu-fa-li-kouei, t. II, p. 708-714.

qui l'empêche de travailler, il a droit à sa rémunération normale s'il n'a pas manqué plus de 14 jours, et si la maladie ou la destruction du chantier ou des machines n'a pas été provoquée par sa propre faute. S'il s'agit d'un travailleur à la pièce, il aura droit au salaire d'un ouvrier moyen. Pourtant il n'est point permis de cumuler le produit d'une assurance contre la maladie et un salaire. Tout ouvrier assuré doit renoncer au salaire.

Quand le patron renvoie l'ouvrier, il lui doit quinze jours de salaire, quand cet ouvrier a passé plusieurs années dans la maison. Mais il faut au renvoi un motif plausible, car l'ouvrier peut faire appel au tribunal du travail, qui est en droit de forcer l'employeur à garder son subordonné ou à lui verser une forte indemnité ; au cas où il n'obéirait pas au jugement du tribunal, il serait puni d'une amende de 50 à 300 Yuan.

Autrefois, l'ouvrier victime du travail n'avait rien à espérer de l'employeur. A présent, celui-ci doit pourvoir aux produits pharmaceutiques, à son salaire normal plus un salaire subsidiaire égal aux $\frac{2}{3}$ du salaire mensuel. Si l'ouvrier devient infirme et perd ses possibilités de travail, il a droit à une subvention égale à trois années de salaire ; si le cas est moins grave, il reçoit le montant d'une année seulement.

En cas de décès de l'ouvrier, l'industriel donne 50 Yuan pour l'enterrement, 300 Yuan pour les héritiers et deux ans de salaire. Ces indemnités sont moindres quand l'ouvrier est depuis trois mois seulement dans la maison qui l'emploie. Toute infraction à cet article de loi est punie d'une amende variant entre 50 et 200 Yuan.

Le salaire de l'ouvrier est en principe insaisissable. Mais ce principe reçoit dans la pratique beaucoup d'atténuations.

Nous avons vu déjà que le patron peut prélever sur le salaire le montant des amendes infligées à l'ouvrier. Il peut se rembourser lui-même des avances faites pour la location de maisons, la lumière, le chauffage, les aliments, les outils, la

matière première. C'est ici que l'on voit que le « turck system » n'a pas été entièrement supprimé. Le fait de pourvoir l'ouvrier de certains produits ne peut qu'engager l'employeur dans la voie des abus. De toutes façons il y trouve toujours son intérêt et quoique vendant les marchandises au prix coûtant, il peut faire une économie en donnant des salaires inférieurs à ceux accordés dans les autres industries. Dans ce cas, on ne peut dire que le salaire soit entièrement insaisissable.

Tels sont les salaires inférieurs au taux ci-dessous :

360 Yuan par an pour les salaires à l'année.

30 Yuan par mois pour les salaires au mois.

9 Yuan par semaine pour les salaires à la semaine.

1 Yuan par jour pour les salaires à la journée.

Pour les salaires égaux ou supérieurs à ceux-ci, il est tenu compte des charges de famille. En général, chaque personne à la charge de l'ouvrier compte pour $1/6$ du salaire total, on déduit ce $1/6$ du salaire pour connaître la valeur du $1/10$ saisissable. Le salaire peut ainsi descendre à un taux où il devient insaisissable. Au reste, c'est toujours le tribunal qui décide s'il y aura saisie et le montant de cette saisie.

Dans certains cas, le montant du salaire saisissable n'est pas $1/10$ mais $1/3$. Cela n'arrive que lorsqu'il y a eu détérioration de machines ou de matières premières dues à la mauvaise volonté de l'ouvrier.

Enfin, il n'y a plus de limite quand l'ouvrier n'a pas payé l'impôt d'état ou l'impôt local trois mois après le délai fixé.

Ce salaire est entièrement saisi.

Mais si la loi dispose du salaire de l'ouvrier, lui n'a pas le droit de disposer de la partie non saisissable pour la céder à un créancier, ou la mettre en gage. De plus, comme on considère que l'ouvrier n'a que son travail pour toute ressource, si le patron fait faillite, l'ouvrier est désintéressé immédiatement sur les biens du patron. C'est le créancier le plus favorisé.

L'Etat ne permet pas au patron de prendre la partie insaisissable du salaire, sauf dans certains cas déterminés. La sanction de la désobéissance est une amende de 50 à 300 Yuan et la restitution des sommes retenues. Il est un cas où l'employeur a l'autorisation de prélever une certaine somme sur le salaire de l'ouvrier et que nous n'avons pas encore mentionné, c'est quand il s'agit de dépôts de fonds à la caisse d'épargne.

Déjà la loi de 1923, permettait un prélèvement pour la caisse d'épargne ou toute autre institution similaire. Mais un accord préalable entre le patron et les ouvriers et le syndicat était nécessaire. Cet accord devait être établi sous forme de règlement détaillé et envoyé à l'administration compétente. Ce n'était qu'après cette entente que l'on passait à l'application.

La loi de 1927 s'exprime dans les mêmes termes et n'ajoute rien au règlement précédent ; de même celui de 1928.

Ces caisses d'épargne sont autonomes. L'administration compétente exerce bien sur elles quelque surveillance. Les fonds placés sont distincts de ceux qui servent au fonctionnement de l'usine. Ils rapportent un intérêt qui varie suivant le groupe industriel dont l'ouvrier fait partie. Pourtant l'ouvrier n'a pas de garanties suffisantes de sécurités. Il est entendu que s'il se retire de la maison, toute son épargne doit lui être remise, de même au cas où il se marie. Mais si l'employeur fait faillite, le fait scandaleux de payer les créanciers sur la caisse d'épargne ouvrière se produit. L'ouvrier non seulement perd son travail mais encore la ressource que ses économies étaient pour lui.

Nous verrons plus loin dans les règlements visant les grandes industries quelques précisions sur le fonctionnement de ces caisses d'épargne.

Les lois de 1923, 1927, 1928, dont nous venons rapidement de voir les principaux points, sont d'un caractère général ; certaines industries grandes ou petites et quelques administrations, les ouvriers ruraux, ont été l'objet de règlements qu

leur sont propres, antérieurs ou postérieurs aux précédentes ; ailleurs, la tradition fait loi.

Chez les ouvriers ruraux la loi n'existe pas, pour ainsi dire ; la coutume décide de tout. Nous avons déjà eu l'occasion dans les chapitres précédents, de mentionner les conditions de travail faites aux agriculteurs. Rappelons seulement que le propriétaire et l'ouvrier fixent entre eux le salaire. Le propriétaire paie d'avance, après quelques jours d'essai. En cas de presse, le taux se détermine suivant les circonstances et la catégorie du travail. Il n'y a pas d'exploitation dans cette main-d'œuvre rurale, et les rapports entre employeurs et employés sont des plus cordiaux.

La grande industrie et les administrations dépendant de l'Etat ont été l'objet d'une législation particulière antérieure en général aux grandes lois de 1923, 1927, 1928, 1929 (1).

Nous ne choisirons pas un exemple dans la ville de Pékin qui n'est pas très industrielle ; on n'y trouve que quelques manufactures ou usines de moyenne importance, certaines étaient seulement des succursales dont la maison-mère se trouve à Chang-haï. C'est le cas de la « Commercial Press », par exemple, dont nous allons étudier l'organisation. Elle occupe à Chang-haï 5.000 ouvriers et 500 ouvrières.

Les statuts de la « Commercial Press » règlent dans le détail, les questions de Caisse d'Epargne, d'Assurances et de Retraites.

Le règlement visant la Caisse d'Epargne date de 1926. Les versements peuvent s'effectuer sous deux formes différentes. Dans le premier cas l'ouvrier verse une certaine somme, pour un temps déterminé.

Pour un an, l'intérêt est de.....	9 pour 100
Pour 9 mois, l'intérêt est de.....	8 pour 100
Pour 6 mois, l'intérêt est de.....	7 pour 100
Pour 3 mois, l'intérêt est de.....	6 pour 100
Au dessous de 3 mois l'intérêt est de...	4 pour 100

1. Loi de 1929 : « Sseu-fa-li-kouei », 29 mars 1930, p. 15.

Lorsque le travailleur ne retire pas les intérêts auxquels il a droit, ils s'ajoutent à son avoir ; il obtient l'année suivante du 10 % au lieu de 9 %. La somme versée à la Caisse d'Épargne ne peut pas dépasser 2.000 yuan.

Dans le second cas, le travailleur laisse son argent pour le temps qui lui convient. L'intérêt est de 8 %. Les comptes sont établis une fois par an ; le calcul est fait uniquement d'après la somme en Yuan. Le Kio et autres sous-multiples, sont négligés.

Ici, le versement effectué ne peut dépasser 1.000 Yuan.

Quant aux sommes d'argent que le travailleur possède, en tant que participation aux bénéfices, elles ont fait l'objet d'un règlement spécial datant déjà de 1923. L'intéressé est parfaitement libre de mettre ou non cet argent à la Caisse d'Épargne. La « Commercial Press », à cet effet, offre un carnet à chacun de ses employés. L'intérêt obtenu n'est pas le même que dans les cas cités plus haut.

Au-dessous de 20 Yuan il est de.....	20 %
De 20 à 50 Yuan il est de.....	15 %
De 50 à 100 Yuan il est de.....	12 %
De 100 à 1.000 Yuan il est de.....	9 %

On voit que l'intérêt est plus élevé pour les petites sommes. C'est une sorte d'encouragement pour les débutants.

Ce règlement a été modifié en 1926. Alors, on s'est occupé des cas de remboursement. Lors de mariages, décès, maladie dépassant deux mois, malheur public, le travailleur peut faire une demande de remboursement. Selon la gravité du cas, ce dernier est partiel ou total.

La « Commercial Press » s'est occupée aussi de réglementer les questions d'assurances. En 1925, les actionnaires de cette compagnie se réunirent et mirent de côté 100.000 Yuan, dont les intérêts devaient être réservés aux assurances sur la vie. L'ouvrier, de son côté, verse 2 Yuan 6 Kio par an.

Pour les assurances en cas de maladie la compagnie a mis à part une somme de 10.000 Yuan.

Lorsque le travailleur malade est à l'hôpital, la « Commercial Press » paye les frais pharmaceutiques pendant 3 mois, à raison de 1 Yuan par jour. En cas d'opération, une somme plus élevée est accordée.

Lorsque le travailleur est soigné dans sa famille, il a droit à 2 Yuan par jour. Ces chiffres sont valables pour les ouvriers ou employés dont le salaire est inférieur à 30 Yuan par mois.

Pour un salaire de 30 à 40 Yuan il a droit à....	90 % des frais
Pour un salaire de 40 à 50 Yuan il a droit à....	80 % des frais
Pour un salaire de 100 Yuan il a droit à.....	70 % des frais
Pour un salaire de 150 Yuan il a droit à.....	60 % des frais
Pour un salaire dépassant 150 Yuan il a droit à.	50 % des frais

Le salaire est naturellement touché intégralement.

Caisse d'Epargne, Assurances, tels sont les points précisés par la « Commercial Press » ; les Retraites en sont le complément nécessaire.

La Retraite est proportionnelle au nombre d'années pendant lesquels l'ouvrier a travaillé.

S'il a travaillé un an il a droit à.....	5 % de son salaire
S'il a travaillé 5 ans il a droit à.....	6,25 % de son salaire
S'il a travaillé 10 ans il a droit à.....	7,5 % de son salaire

Ensuite, tous les cinq ans, il a une augmentation de 0,20 % jusqu'à concurrence de 15 %, chiffre qui ne peut être dépassé.

Dans tous les cas l'ouvrier part de son plein gré. S'il n'a commis aucune faute, pendant ses années de travail, tous ses droits lui sont acquis ; il doit simplement prévenir ses patrons 1 mois à l'avance.

Lorsque l'ouvrier atteint 60 ans, sa retraite est de 10 % du salaire, pendant 5 ans consécutifs ; après ces 5 ans on ajoute 0,25 % jusqu'à concurrence de 20 %.

Lorsque l'ouvrier meurt, sa femme conserve sa retraite pendant 5 ans à raison de 10 %, plus ensuite 0,25 % jusqu'à concurrence de 20 %.

La « Commercial Press » n'est pas la seule grande administration qui se soit occupée de préciser ces points importants. Les mineurs, qui font partie des grandes industries, mais sont soumis à un certain contrôle de l'Etat, ont été l'objet d'un règlement spécial en mai 1923, règlement édicté par le ministère de l'Industrie et du Commerce.

Il précise que le paiement doit s'effectuer à la tâche, suivant une mesure de volume déterminée ; ce paiement a lieu une ou deux fois par mois, en monnaie courante.

Une Caisse d'Epargne est organisée avec le consentement des mineurs. Ces derniers placent chaque mois 3 % de leur salaire. En cas d'accident, c'est l'administration qui paie les frais pharmaceutiques, mais le salaire est légèrement réduit, pendant la période d'absence. Un accident occasionnant une infirmité donne droit à un salaire subsidiaire.

Lorsque la santé de l'ouvrier est vraiment atteinte, il reçoit une indemnité pendant 2 ans. Pour un cas moins grave, l'ouvrier a droit seulement à un an de salaire.

En cas de mort par suite d'accident de travail, on doit aux héritiers 50 yuan pour les frais d'enterrement et deux ans de salaire.

Les administrations placées directement sous le contrôle de l'Etat, hôtels de la Monnaie, électricité, téléphone, cheminots, ont été aussi l'objet d'une réglementation.

En 1914, une loi modifia la réglementation des hôtels de la Monnaie en Chine. Les travailleurs de ces établissements ainsi que ceux des chemins de fer, se nomment employés. Quoique leur salaire soit élevé, il ne dépasse pas celui des ouvriers des autres compagnies, des grandes manufactures et des usines. Le salaire est fixé d'après les catégories de travail, frappe, typographie mécanique et composition. Dans chaque partie il

y a un directeur, un chef, un contrôleur. Ils sont considérés comme fonctionnaires de l'Etat. L'ouvrier, lui, est considéré comme employé officiel et reçoit des appointements.

Les directeurs de chaque division de travail ont des appointements mensuels de 250 Yuan, les contrôleurs de 150 Yuan à 200 Yuan, le chef des employés a un salaire mensuel de 55 à 100 Yuan ; mais les jeunes ouvriers gagnent par mois 8 Yuan, pendant la première année, 15 à 20 la deuxième, 28 la troisième.

Le salaire supplémentaire pour le travail de nuit est de 5 %. En cas d'accident le traitement est fixé comme il suit :

Si le travailleur devient infirme, il reçoit 2 ans de salaire et une certaine somme pour les produits pharmaceutiques.

S'il meurt des suites de son accident, l'administration paie les frais d'enterrement, et donne 2 ans de salaire à ses héritiers.

Ces travailleurs n'ont pas de participation aux bénéfices, mais ils ont trois gratifications par an : au nouvel an, le 5^e jour du 5^e mois lunaire, et le 15 du 8^e mois lunaire.

Le règlement s'occupant spécialement des cheminots est beaucoup plus récent, il date de 1922 et vise les questions de Caisse d'Epargne et d'assistance à la vieillesse.

Tout employé qui dépose pendant 15 ans son argent à la Caisse d'Epargne, touche une retraite à 60 ans. S'il est affaibli, et que cela soit certifié par le docteur, il touche cette retraite plus tôt. S'il peut encore travailler après 65 ans, et que le directeur le juge ainsi, il peut obtenir une prolongation de travail de 10 ans.

La Caisse d'Epargne ne présente rien de particulier dans cette administration et les taux prélevés sont sensiblement égaux à ceux prélevés sur les salaires des cheminots.

Si l'employé reçoit pour une cause ou une autre un salaire subsidiaire, la somme qu'il verse à la Caisse d'Epargne n'en est pas augmentée. Quand le salaire de l'ouvrier augmente, son

dépôt à la Caisse d'Epargne doit être plus fort le deuxième mois de l'augmentation. L'intérêt est de 3 % par mois. Tous les 6 mois, on fait le compte général et on ajoute les intérêts de la somme déposée. Quand l'ouvrier meurt pendant la période de ses années de travail, la somme déposée et les intérêts sont versés à la famille, à moins qu'il n'en ait disposé autrement.

Il faut encore rattacher à ces administrations de l'Etat, celle des électriciens, dont la réglementation date de 1920. Tout salaire est fixé par l'administration de l'électricité qui examine la capacité des employés selon les statuts indiqués. En plus de son salaire, si le lieu est éloigné, l'électricien a droit aux frais de transport ; la somme est fixée d'après la distance.

Si le travailleur fait une action méritoire, le directeur lui donne une récompense particulière ; par contre, en cas de négligence dans le travail, il est puni et condamné à une amende.

Les électriciens sont organisés en 4 classes. Lorsqu'un ouvrier a eu 2 punitions, il descend d'un degré, et ainsi de suite jusqu'à ce qu'en dernier ressort on lui enlève son travail.

L'amende que paie un ouvrier, la prime qu'on lui accorde, ne peuvent dépasser les 4/10 de son salaire.

Un travailleur qui a commis une faute peut être renvoyé immédiatement et tout travailleur ayant été renvoyé d'une administration ne peut être employé dans aucune autre du même genre.

Si l'ouvrier a travaillé pendant plus de 5 ans, il reçoit un salaire subsidiaire. Si, par un accident du travail il devient infirme, il est autorisé à toucher 4 mois de salaire. En cas de mort, sa famille touche 6 mois de salaire.

Les cheminots font eux aussi partie des administrations placées sous le contrôle de l'Etat. Leur situation a été précisée en 1925 par le ministère des communications. Ce règlement cherche à protéger le salaire ; c'est ainsi qu'on ne doit pas

réduire le salaire les jours de repos. Le travail supplémentaire est payé à part.

Le seul cas où le directeur soit autorisé à retenir une partie du salaire, est l'épargne ou l'assurance. Cette somme est mise en dépôt par les soins de l'administration.

Tous les cheminots, selon le taux de leur salaire placent à la Caisse d'Epargne.

Au-dessous de 30 Yuan par mois.....	1 %
— 40 —	2 %
— 50 —	3 %
— 60 —	4 %
Au-dessus de 60 Yuan par mois	5 %

Le taux est différent pour les employés et les hauts fonctionnaires.

Pour un salaire mensuel de 50 Yuan.....	2 %
— 100 Yuan.....	3 %
— 150 Yuan.....	4 %
— 200 Yuan.....	5 %
— 250 Yuan.....	6 %
— 300 Yuan.....	7 %
— 350 Yuan.....	8 %

Toute augmentation de salaire donne lieu à un accordement du taux, le mois qui suit l'augmentation. Le même fait se produit quand il y a diminution des appointements. L'intérêt de chaque année est de 15 %.

Les profits nets réalisés par l'administration donnent droit, à l'ouvrier, à une certaine somme, à titre de gratification ; s'il a suivi les règlements qui le visent, on lui prodigue les encouragements et les récompenses.

Dans l'administration de l'Etat ou dans les industries il peut y avoir du chômage, certains ouvriers peuvent tomber malades ; aussi bon nombre de fondations industrielles sont créées qui ont pour but de recueillir les chômeurs, les orphe-

lins, les infirmes et les malades. Ils touchent un salaire maximum de 0 Yuan 34 et un salaire minimum de 0 Yuan 05 par jour ; on compte 1.324 de ces établissements.

Bien qu'on ait prétendu que la Chine ait élaboré ses lois en vue de faire figure de pays civilisé à la Société des Nations, on peut voir par l'exposé que nous venons d'en faire qu'elle n'a pas été guidée par ce vain souci, mais plutôt par celui de protéger les classes laborieuses et d'élever leur niveau de vie. L'Etat, dans les administrations que nous venons d'étudier, donne à ses fonctionnaires des salaires plus élevés que ne le font les industriels. Les lois édictées à leur intention sont rigoureusement appliquées partout où il est maître.

Si l'on reproche aux lois chinoises d'être calquées sur les lois européennes, on a pu constater que dans bien des cas (gratification, participation aux bénéfices) elle est basée sur la coutume. En outre si l'on considère que l'équité doit être la base des rapports du capital et du travail, on ne peut concevoir une équité qui ne se préoccupe pas de parer aux besoins essentiels du travailleur, et qui ne l'indemnise pas de tous les préjudices que son travail peut lui causer. Aussi le gouvernement chinois, prenant chaque jour une conscience plus claire de ses devoirs, crée une législation peu différente de celle des pays d'occident.

Tout cet ensemble de lois a été le résultat de plusieurs années d'expériences. Les lois de 1928 ont comblé bien des lacunes, notamment celle qui existait à l'endroit des grèves et qui a permis entre patrons et ouvriers des conflits très violents. Nous allons étudier l'origine, la nature et le résultat de ces luttes.

CHAPITRE IV

LES GRÈVES

Etude des grèves dans les grandes villes. — Les premières grèves. — Le droit de grève reconnu aux ouvriers en 1924. — Le conflit général de 1925 ; ses diverses phases, sa gravité. — Les revendications des ouvriers. — Lacunes de la législation du travail, et de l'organisation économique.

Les grèves nous donnent une idée complète de l'évolution des corporations ouvrières. Nous les étudierons dans les grandes villes industrielles, plutôt que dans l'ancienne capitale Pei-p'ing (Pékin). Celle-ci est, en effet peu industrielle, et, d'autre part, une surveillance extrême y est exercée par la police. Toute agitation y serait donc vite découverte et immédiatement étouffée.

Au contraire, quelques autres villes sont éminemment propices à cette étude ; certaines ont une densité de population ouvrière extrêmement forte. La ville de Chang-haï, qui compte 1.125.000 habitants, a un effectif de 800.000 ouvriers. T'ien-tsin en a 80.000, Han-keou 180.000, Tsing-tao 80.000. La Chine entière en compte 2.500.000, tous dans la région côtière (1). Les événements qui ont lieu parmi la population ouvrière d'une ville ont un retentissement dans toutes les autres villes. Ils provoquent un état d'esprit et une agitation dont les faits qui se sont déroulés de 1918 jusqu'à présent, nous donneront quelque idée.

1. Yin Cheou-kouang, *Etudes sur l'organisation syndicale*, p. 32.

La transition de l'état d'esprit ancien à l'état d'esprit actuel peut être suivie dans le droit.

Nous avons déjà eu l'occasion de dire qu'un tribunal d'arbitrage, en cas de conflit entre ouvriers et patrons, n'avait été institué qu'en 1928 (1). En effet, la 1^{re} ordonnance de la préfecture de Pei-p'ing (Pékin), concernant les grèves, date du 2 mars 1914. En vue de sauvegarder la paix publique, elle interdit strictement toute coalition entre ouvriers, toute grève. Il n'est pas permis de refuser de travailler et d'exciter les autres à la révolte. Il est défendu de faire des réclamations en employant la violence. Toute infraction à cette ordonnance a pour sanction 5 mois de prison et une amende variant entre 5 et 30 yuan.

Jusqu'en 1918 cette ordonnance fut bien respectée, quoiqu'il y eût avant cette date une crise économique qui durait déjà depuis quelques années.

Le 11 novembre 1924, le Gouvernement nationaliste promulgua un règlement concernant les associations ouvrières. Le droit de grève était reconnu aux ouvriers, pourvu que la grève soit décidée par la majorité des travailleurs assemblés et qu'elle ne nuise ni à la vie d'autrui, ni à la sécurité publique (2).

Un règlement d'atelier, promulgué par le Gouvernement de Pei-p'ing (Pékin), le 3 septembre 1927, renouvelle l'interdiction d'exhorter à la grève.

Enfin, la législation ouvrière de 1929 crée l'organe de conciliation nécessaire et reproduit les dispositions essentielles des autres lois (3).

On peut se demander comment il se fait que la législation n'ait pas prévu plus tôt le cas de conflits dans l'industrie, à la

1. Voir le livre I, *L'état de la corporation*, chap. VI, p. 111-112.

2. LiKien-houa, *Problème et règlements ouvriers*, p. 7.

3. Hou Han-min, *La législation juridique et administrative*, p. 148.

veille de la Révolution de 1911. C'est qu'on compte encore nombre d'ateliers familiaux qui ne favorisent en rien les vastes groupements ouvriers. Le maître est parfois aussi pauvre que le compagnon, ce qui n'excite ni son envie, ni ses réclamations. Au contraire, avec la formation des grandes industries, l'ouvrier ne connaît plus son patron ; il est livré tout le jour durant son travail monotone, à sa propre pensée et, à la sortie de l'atelier, il peut retrouver un grand nombre de camarades avec lesquels il discute des intérêts communs : c'est avec les grands groupements ouvriers que commence en Chine toute l'agitation. Outre les changements dans le machinisme et la densité ouvrière, des institutions onéreuses pour les ouvriers avaient été créées : toute indiscipline était punie d'une amende ; enfin nous avons vu que le taux des salaires était inférieur au coût de la vie.

L'agitation se traduit par le refus de travailler, ou par le refus accompagné de menaces et de violence.

Le prélude fut une manifestation des étudiants en mai 1919 (1). Ils protestèrent contre la politique étrangère à propos du traité signé avec le Japon concernant Tsing-tao. Ils réclamèrent publiquement la démission du ministère des affaires étrangères. Les événements eurent un grand retentissement dans tous les pays, et particulièrement dans le monde ouvrier ; des grèves éclatèrent dans tous les points industriels du territoire et se succédèrent à peu près sans interruption.

Les premières grèves éclatèrent en mai dans les arsenaux de Pei-p'ing (Pékin) et en octobre dans les filatures de Chang-haï. Dans les arsenaux, la grève fut déclarée sans but précis et naturellement fut sans résultat. Les grévistes avaient obéi à

1. C'était la première fois que l'on voyait une manifestation publique. Il n'y a jamais eu de grèves en Chine et les seules rixes que l'on peut mentionner n'eurent lieu que dans les concessions étrangères. Voir : *Les guildes chinoises*, de H. B. Moïse, p. 30, 31, 46, 48. T'ang-haï, p. 362. *Le problème ouvrier en Chine*.

l'inspiration de jeunes poètes dont l'intention était de renverser le gouvernement existant.

Au contraire, à Chang-haï, excités par les patriotes, après le boycottage des marchandises japonaises, les ouvriers de 20 filatures japonaises déclarèrent ne plus vouloir travailler pour les japonais. Après 5 heures de suspension du travail, des délégués des patrons japonais voulurent s'entendre avec les délégués des ouvriers. Ceux-ci déplacèrent la raison qu'ils avaient de se mettre en grève et réclamèrent une augmentation de salaire de 2 à 3 % qu'ils obtinrent. Le débat était clos. Mais il avait donné l'éveil au gouvernement qui interdit toute réunion d'étudiants et d'ouvriers et prononça la dissolution de leurs assemblées générales de Chang-haï, Pei-p'ing (Pékin), Tien-tsin. Comme en état de rébellion contre le gouvernement de Pei-p'ing (Pékin), ils organisèrent leur association dans le secret, envoyèrent des délégués auprès du gouvernement provisoire de Canton qui ouvrit des souscriptions et signa un accord avec les ouvriers et les étudiants. Officiellement, l'association n'eut qu'un seul siège : à Canton ; secrètement, elle envoya des délégués hors de la Chine pour constituer une association plus étendue. Cette organisation fut le point de départ du vaste mouvement de grèves qui se produisit dans les grandes villes industrielles et commerciales de la région côtière et à Chang-haï.

A la fin de mars 1920, à Hong-kong, 50 employés s'avisèrent de demander une augmentation de 40 % à leur patron qui classa la demande. Le 1^{er} avril, le mouvement s'était étendu et comportait 1400 à 1500 grévistes, et les jours suivants, jusqu'au 6 au soir, les ouvriers fondeurs, au nombre de 1700 réclamèrent la même augmentation. Du 7 au 9 les laiteries, les épiceries sont obligées de fermer à cause de la grève de leur personnel. Les tramways s'arrêtent ; les ouvriers graisseurs, les mécaniciens cessent également. Le 9, les téléphonistes, au nombre de 200, et les électriciens se joignent au mouvement.

Enfin le 13 et le 14, les cheminots de la ligne Hong-kong-ts'io-long-Canton, au nombre de 4.000 à 5.000 posent la même revendication.

L'ordre public ne fut pas troublé ; Hong-Kong ressemblait à une ville morte.

La situation ne pouvait se prolonger outre mesure. Le 17, un comité d'arbitrage, formé des délégués des patrons et des délégués ouvriers, se réunit. Il accordait une augmentation de 30,25 à 35 % aux ouvriers et une augmentation de 20 % aux fonctionnaires.

Les ouvriers satisfaits reprirent leur travail le 20 avril.

Toutefois, certaines industries, notamment une faïencerie, se trouvaient, du fait de cet arrêt du travail, dans une position critique et près de la faillite.

Le 16 juin, éclate à Sou-tchéou une grève causée par la cherté de la vie et le désir des patrons d'abaisser le salaire de 0 yuan 7 à 0 yuan 9. Cette mesure illogique avait été inspirée aux chefs d'industrie par la stagnation des affaires et l'impossibilité dans laquelle ils étaient d'écouler leurs soieries. Les grévistes, au nombre de 10.000, allèrent entourer la préfecture, s'agenouillèrent et pleurèrent pendant des heures. Le préfet leur envoya un délégué qui leur promit le salaire qu'ils avaient déjà, plus un salaire subsidiaire. Les démarches faites auprès des patrons aboutirent et le calme fut rétabli après 10 jours de contestations.

Le 26 juin de la même année, les ouvriers du satin de Nankin, au nombre de 40 à 50.000, encouragés par le succès de leurs confrères de Sou-tchéou, réclamèrent la hausse des salaires et cessèrent le travail. La préfecture de police servit d'intermédiaire entre les grévistes et les patrons. L'augmentation de salaire fut accordée et le travail fut repris.

Entre ces deux grèves, le 20 juin, avait lieu à Chang-haï une grève des ouvriers du textile qui réclamaient un salaire subsidiaire de un yuan. Les patrons voulurent bien accorder 0 y. 8,

mais les ouvriers ne se montrèrent pas satisfaits et se laissèrent aller à des actes de violence. Les chefs d'industrie firent appel à la police internationale qui rétablit l'ordre par la force et obligea les grévistes à reprendre le travail aux conditions proposées par les patrons.

Le 23 juillet, les menuisiers et quincailliers de Chang-haï réclament eux aussi une augmentation de salaire, mais comme ils n'étaient pas groupés dans une même industrie, leur réclamation échoua.

A T'ien-tsin il y eut une grève des coolies du port. Les travailleurs à la journée demandèrent une augmentation de salaire et l'obtinrent parce qu'ils avaient choisi un moment où leur travail était urgent.

Les ouvriers agricoles firent la même chose au moment de la moisson et réussirent pareillement.

Une grève éclata le 17 mars 1921 dans quelques filatures japonaises (1) de Chang-haï. Les ouvriers réclamaient un contremaître chinois au lieu d'un contremaître japonais, la suppression des amendes pour malfaçons et des châtiments corporels. Les capitalistes japonais déclarèrent qu'ils ne pouvaient renvoyer leur contremaître, mais qu'à l'avenir ils ne reprendraient plus qu'un chef d'atelier chinois. Ils promirent le paiement partiel des jours de grève, un contrôle du travail plus indulgent et la suppression complète des châtiments corporels.

Le même mois, dans une filature japonaise, également de Chang-haï, une petite fille travaillant de nuit, vaincue par la fatigue s'était endormie. Le contremaître japonais l'aperçut et la battit. Les ouvriers prirent sa défense et se mirent en grève pendant deux jours. L'industriel reconnut la faute du contre-

1. Les filatures japonaises de Chang-haï sont au nombre de 39, ce qui explique le nombre de grèves qui s'y produisirent et la similitude des réclamations.

maître et les ouvriers reprirent leur travail. Dès le mois de mai, la plupart des ouvriers des petites industries de Canton se révoltent et protestent contre l'insuffisance des salaires. Il y eut cette année-là 23 catégories de grévistes dans cette ville et la région. Ils protestaient aussi contre les divers règlements d'atelier qui faisaient d'eux des esclaves, et contre les châtiements corporels. Ils déclaraient même que la suppression des mauvais traitements avait une importance supérieure à la hausse des salaires.

Voici un tableau résumant les grèves, leur durée, leur résultat essentiel.

Profession	Nombre de grévistes	Dates	Résultat
Couvreurs	3.500	22 mai-25 juin	20 % d'augmentation
Artificiers	850	24 mai-10 février	15 % —
Vanniers	520	22 mai-6 sept.	25 % —
Mécaniciens	3.400	26 mai-7 juin	30 % —
Herboristes	3.500	29 juin-10 sept.	»
Travailleurs du thé ...	2 500	12 août-17 sept.	25 % d'augmentation
Huiliers	3.500	7 août-20 nov.	30 ½ % d'augmentat.
Tisserands	340	10 août à février	»
Garçons des maisons de thé et des hôtels	8.640	12 août-25 sept.	50 % d'augmentation
Maçons-charpentiers ...	9.400	15 août-25 août	40 % —
Bouchers	620	19 août-5 sept.	30 ½ % d'augmentat.
Faïenciers	240	1 ^{er} oct.-8 déc.	»
Tailleurs	2.300	6 oct.-18 oct.	40 % d'augmentation
Bottiers 1 ^{re} catégorie ...	3.400	20 sept.-février	»
— 2 ^e —	2.200	11 oct.-8 nov.	40 % d'augmentation
Dockers	620	11 nov.	30 % —
Ouvriers de l'intendance.	1 630	24 nov.	50 % —
Papetiers	1.400	14 déc.	»
Emballeurs	1 0	12 déc.	»
Charpentiers	1.407	9 déc.-18 déc.	50 % d'augmentation
Coiffeurs	2.430	16 déc.-29 janv.	46 % —
Jardiniers-horticulteurs.	3.400	16 déc.-25 déc.	40 % —

En 1922, nouvelle grève dans une autre filature japonaise de Chang-haï. Elle dura du 16 au 26 avril. Les grévistes réclamaient la suppression des châtiments corporels et une augmentation de salaire. Dans les autres industries, il était de 0 yuàn 5 à 0 yuàn 7, tandis qu'ils n'avaient qu'un salaire de 0 yuàn 3 à 0 yuàn 5. Ils voulaient que cette augmentation soit annuelle, et jouir de quelques jours de congé par an. Les patrons prétendirent que les salaires étaient plus élevés chez eux qu'ailleurs. Pourtant ils accordèrent une augmentation de salaire de 7 % pour les salaires les plus élevés, et 8 % pour les plus bas salaires, ainsi que l'abolition des peines corporelles. L'ouvrier non satisfait réclama 15 %, plus le salaire des jours de fête et la prime en fin d'année. Ils obtinrent les dernières demandes, mais non l'augmentation de 15 %, qui parut exorbitante. Les ouvriers se résignèrent. Cette résignation ne fut pas de longue durée. Le 9 mai, un des ateliers, uniquement composé de femmes, se met en grève pour obtenir un salaire plus élevé. L'industriel fait appel à la police pour réprimer cette tentative et essaie de dissoudre l'association ouvrière. A cette nouvelle, dans la nuit du 19, tous les ateliers refusent le travail. La police procède à des arrestations. L'association ouvrière continue quand même à tenir ses séances ; la police se saisit alors des délégués ouvriers. Mais la cessation du travail persistant jusque dans les premiers jours de juin, la police relâche les détenus, l'association ouvrière est reconnue officiellement ; le patron promet un paiement supérieur aux ouvriers et le paiement des jours de grève.

Mais cette association ouvrière étant un obstacle pour les patrons japonais, le 13 octobre, l'un d'eux réclame et obtient sa suppression. Des ouvriers suspendent leur travail sur-le-champ dans un moment de production intense. Dans d'autres industries ils sont imités ; les patrons veulent les obliger à reprendre, ils refusent et réclament la réouverture des associations ouvrières de chaque usine, une subvention de 200 yuàn

pour la création d'écoles pour les enfants et les illettrés, et la création de crèches, en paiement des jours de grève. Cette grève s'était étendue à la manufacture des tabacs et à presque toutes les industries de Chang-haï. Le commerce était arrêté. Tous les corps de métier firent pression sur les ouvriers pour qu'ils reprennent le travail. Cette fois la grève échoua.

Le 21 septembre, à Ping-Chian, dans la province de Hou-nan, les mineurs se mettent en grève parce qu'ils sont dans l'impossibilité de vivre. En effet, le paiement du salaire avait été suspendu pendant 3 mois. Aussi réclamaient-ils à juste titre que le salaire soit payé régulièrement. Ils ajoutèrent à cette revendication la reconnaissance de leur association, la fondation d'écoles, l'amélioration des traitements.

Le nombre des ouvriers en grève était de 10.000. L'association commerciale s'empessa de s'insinuer entre les partis pour rétablir l'accord. Il fut permis aux mineurs de fonder des clubs, une école pratique de jeunes garçons, une école pratique de filles, un cours du soir et un salon de lecture.

Dès lors les clubs s'occupèrent ardemment de la question des études ; ils organisèrent des fêtes théâtrales, une coopération de consommation et une caisse de secours.

Mais le directeur de l'entreprise trouva que le travail était moins bien fait que par le passé. Il fit venir l'armée et dissoudre le club. Les instituteurs et institutrices furent arrêtés et laissés sans nourriture pendant 3 jours. 1.000 ouvriers furent également emprisonnés. Le délégué du club parvint à s'enfuir.

Le Directeur déclara l'état de lock out partiel et 5.000 ouvriers furent renvoyés. Il eût été total si l'administration compétente n'avait considéré le danger que représentaient 10.000 chômeurs. Les autres ouvriers reprirent le travail par contrainte. Les bons résultats de la grève s'étaient évanouis.

Le 17 décembre la grève éclate sur un nouveau point, à Tchang-cha, dans les filatures du Hou-nan. Les grévistes ne réclamaient pas seulement la hausse des salaires, mais aussi

la participation aux bénéfices, pensant que les industriels en faisaient de gros. Ils n'obtinrent pas la participation, mais ils s'obstinèrent dans cette prétention, la jugeant légitime et raisonnable. Considérant cette obstination comme un fait d'une haute gravité, les industriels réclamèrent les secours de la police et de l'armée. Déférant à cette demande, la force armée fit évacuer les usines que les ouvriers ne voulaient pas quitter. Dans leur exaspération, ils brisèrent une partie du matériel. Il s'ensuivit une bataille et beaucoup d'entre eux furent blessés. Pour mettre fin à ces violences, des délégués de l'usine firent espérer aux ouvriers un salaire subsidiaire. Les grévistes promirent de reprendre le travail, et s'assemblèrent pour en discuter les conditions. Les soldats les entourèrent, se saisirent de leur chef et le fusillèrent en lui reprochant d'être la cause de tout le désordre. Impuissants, les ouvriers se soumirent.

La grève s'était étendue à d'autres villes, toutefois avec une importance moindre : à Kiang-sou, Kouang-tong, les menuisiers ; à Han-keou, les ouvriers de la manufacture de tabac, des constructions mécaniques, des fonderies de fer ; enfin, à T'ang-Chan, les ouvriers de l'usine de chaux et les mineurs.

Le 5 juillet 1923, jusqu'au 4 février, eut lieu la grève des lignes de Pei-p'ing (Pékin) — Han-keou et Pei-p'ing (Pékin) Tchang-souei pour faire reconnaître l'association ouvrière que les cheminots avaient constituée en 1921. Elle fut particulièrement grave, car il s'y mêla des considérations politiques.

Le 25 avril 1923, les employés de la poste de Chang-haï se réunirent et demandèrent au directeur une élévation de salaire qui correspondit au coût de la vie, une durée moins longue des heures de travail et la suppression de la caisse d'épargne qui diminue le salaire de 1 yuan sans se préoccuper si ce qui reste est suffisant. Le directeur consentit une augmentation de 2 y. 5 et un travail de 9 heures par jour, au lieu de 10 heures.

Mais il fut inflexible en ce qui concernait la caisse d'épargne. La grève avait duré une journée.

Le 4 juin 1924, à la concession de Chang-haï, les employés de la Compagnie des Eaux se mirent en grève au nombre de 250. Ils réclamaient une hausse de salaire. L'administration répondit qu'elle renverrait tout le monde. De 250 le nombre de grévistes s'éleva à 300. Le salaire était de 45 tong-tseu ils voulurent en avoir 60. L'administration fit mettre le meneur en prison, renvoya 150 personnes. Désorganisés, les autres employés reprirent le travail sans condition.

Au mois de juillet, dans une filature de soie chinoise, les ouvrières revendiquaient une augmentation de salaire égale à $\frac{1}{3}$ du salaire mensuel et le paiement des jours de congé. Après 6 heures de grève, le travail fut repris.

Le 5 août, les mêmes ouvrières se remettent en grève et exigent une nouvelle augmentation de salaire et une diminution du temps de travail, qui était de 12 à 14 heures. Les femmes de 14 industries s'étaient jointes à elles. Les patrons trouvèrent la demande exagérée. Ils firent venir la police pour forcer les femmes à reprendre le travail, elles refusèrent. Jusqu'au 11 août il n'y eut pas de conciliation. Mais les actionnaires voulurent amener les industriels à faire des concessions. Aux propositions qui furent faites, les femmes répondirent par des railleries et chantèrent l'Internationale. Mais, au bout de 3 semaines, leurs ressources étant épuisées, le chef de la police proposa de servir d'intermédiaire entre les ouvrières et les patrons, à condition qu'elles reprennent leur travail. Elles le reprirent sans condition, et la grève échoua.

Le même jour, les ouvriers de la manufacture de tabac de Chang-haï, au nombre de 4.000, se mettent en grève pour obtenir une amélioration de traitement, pour que les amendes soient déduites non sur le salaire qui reste à l'ouvrier, mais sur la fraction qu'il donne à la caisse d'épargne et pour ne travailler que 9 heures par jour. Ils obtinrent une augmenta-

tion de près de 30 %. Leur travail de nuit leur fut compté à l'heure. Les jours de repos leur furent payés ainsi que les jours de grève. L'association ouvrière fut reconnue.

Il y eut à Chang-haï deux autres grèves sans importance, celle des marins et des dockers, et celle des conducteurs de pousse-pousse ; celle des teinturiers, orfèvres des métaux dans les provinces de Kiang-sou, Tcho-kiang. Kouan-tong, Hou-nan, Hou-pe, Kiang-si, provinces qui ont un développement industriel récent. On y prend l'habitude, pour résoudre tous les cas graves, d'employer des mesures extrêmes à l'instar de Chang-haï où la plupart des conflits se sont terminés au profit des ouvriers.

La plus importante industrie textile japonaise de Chang-haï la Ne-wei, comprenait 15 ateliers et 21.000 ouvriers. Les règlements d'atelier y étaient excessivement sévères et, malgré la loi de 1923, des enfants en bas âge y étaient employés ; le fait qui s'était déjà produit dans une autre filature japonaise, se renouvela. Deux fillettes du 8^e atelier, accablées de fatigue, s'étant endormies, le contremaître survint et les battit. Les ouvriers indignés refusèrent de continuer le travail. C'était le 2 février. L'industriel averti les congédia tous sur le champ. Le bruit de cette mesure se répandit dans les autres ateliers où le travail cessa également.

Ils adressèrent une pétition à l'industriel et demandèrent :

- 1^o Une élévation de salaire de 20 % ;
- 2^o L'interdiction de battre les travailleurs ;
- 3^o Le rappel de tous les ouvriers du 8^e atelier ;
- 4^o La reconnaissance du droit de tout ouvrier à être délégué de l'association ouvrière ;
- 5^o Le paiement du salaire pendant la période de grève ;
- 6^o Que le renvoi d'un ouvrier soit motivé.

L'industriel ne répondit pas à cette pétition. Les grévistes s'unirent alors aux ouvriers des autres industries textiles japonaises et leur nombre s'éleva à 156.000. La police inter-

nationale intervint et arrêta 150 d'entre eux comme fauteurs de trouble.

Un comité d'arbitrage fut organisé. Il se composait des délégués de l'association ouvrière, du préfet de police de Chang-haï, et des délégués des patrons.

Quelques articles furent élaborés qui stipulaient :

- 1° L'interdiction formelle de frapper les ouvriers ;
- 2° L'élévation du salaire de 10 % ;
- 3° La distribution du salaire chaque quinzaine ;
- 4° La reprise des ouvriers congédiés ;
- 5° Le paiement de la période de grève ;
- 6° Le règlement des gratifications d'encouragement ;
- 7° La suppression de la caisse d'épargne ;
- 8° L'impossibilité de mettre sans raison un ouvrier à la porte ;
- 9° La délivrance des ouvriers arrêtés.

Encore une fois, les industriels ne tinrent pas compte de cette requête et proposèrent aux ouvriers les articles suivants :

- 1° La suppression des châtiments corporels ;
- 2° Le paiement à la quinzaine ;
- 3° Le paiement des jours de grève aux $\frac{3}{10}$ de leur valeur si le travail était repris dans les trois jours ;
- 4° Le maintien de la caisse d'épargne (1) ;
- 5° Le congédiement des ouvriers seulement pour raison valable.

Quant à reprendre les ouvriers congédiés, les industriels s'y refusaient. Ils refusaient également toute augmentation de salaire disant qu'ils n'avaient pas le moyen de la donner et que les ouvriers de leurs industries étaient mieux payés que partout ailleurs. Ils déclinaient enfin toute responsabilité en ce qui concernait les ouvriers arrêtés.

1. Car la partie de salaire déduite l'était sans le consentement des ouvriers, elle était trop forte pour eux.

Les ouvriers, après quelques revendications de détail acceptèrent ces propositions et reprirent leur travail les premiers jours de mai. Ils n'en continuèrent pas moins à fortifier leur association ouvrière qui devenait de jour en jour plus redoutable.

Le 25 février 1925 le directeur d'une filature japonaise voulut diminuer les chiffres des salaires. Il changea les tarifs pour les ouvriers travaillant au grand fuseau, et le salaire était à l'heure et très bas. Les ouvriers, qui déjà auparavant souffraient de la cherté de la vie, ne purent consentir à accepter ce changement ; ils refusèrent de travailler et les ouvriers des autres ateliers prirent fait et cause pour eux. Au nombre de 4.000 à 5.000 ils rentrèrent chez eux et se reposèrent 19 jours, puis ils firent une grande manifestation au consulat japonais pour obtenir l'amélioration du traitement tant pécuniaire que physique. Le consul japonais envoya un délégué pour concilier les parties, mais les ouvriers repoussèrent toutes les solutions. La police chinoise servit aussi d'intermédiaire ; le directeur de l'établissement faisait une grosse perte ; il finit par consentir une augmentation de 2 à 3 % sur l'ancien salaire. Les grévistes reprirent leur travail sans être tout à fait satisfaits et s'organisèrent en secret, en s'associant avec des ouvriers des autres filatures japonaises, pour occasionner de grandes grèves dans toute la Chine.

En effet les événements de Chang-haï frappaient vivement les ouvriers des autres régions et surtout ceux de la concession japonaise de Ts'ing-tao (1). Ils agirent avec prudence. Dès les premiers jours d'avril, les ouvriers des filatures japonaises envoyèrent une pétition aux patrons. Ceux-ci la repoussèrent.

1. Après la grande guerre la concession allemande de Ts'ing-tao fut rendue à la Chine. Mais le Japon avait des vues sur cette concession et il profita d'une demande d'emprunt faite par la Chine pour lui demander Ts'ing-tao comme garantie. Touan Ki-jouei chef du gouvernement chinois à ce moment là céda la ville et les Japonais y eurent tous les droits.

Les ouvriers alors rédigèrent 14 articles dont voici la teneur :

- 1° Reconnaissance de l'association ouvrière ;
- 2° Pour le travail à la journée, le salaire journalier doit être augmenté au-delà de 10 Kio ;
- 3° Augmentation de 20 % pour les travaux à forfait ;
- 4° Les frais de repas de minuit doivent être doublés pour le travail de nuit ;
- 5° Suppression du système de paiement en retard ;
- 6° Paiement du salaire pour les blessés dans le service ;
- 7° Gratuité du logement ;
- 8° Augmentation de la durée des repas, jusqu'à 1 heure ;
- 9° Interdiction de battre les ouvriers Chinois ;
- 10° Consentement de l'association pour les sanctions infligées aux ouvriers ;
- 11° Versement des amendes à la caisse de l'association pour l'éducation des ouvriers ;
- 12° Aucun renvoi de gréviste ou délégué ouvrier ;
- 13° Suppression de la retenue de 20 % sur le salaire pour la caisse d'épargne ;
- 14° Après l'acceptation du patron, les deux parties signeront.

Cette demande resta sans réponse. Le 19 les ouvriers suspendirent le travail, le 24 mai les patrons proposèrent aux ouvriers une amélioration de salaire, une prime pour les produits de qualité supérieure, une date de paiement de salaires, une observance plus grande des règles d'hygiène.

Mais ces promesses étaient vagues et il n'était aucunement question de l'association ouvrière. Les grévistes étaient décidés à la conserver malgré tout, car leur force leur venait d'elle. Ils repoussèrent ces offres. Les patrons en ajoutèrent de nouvelles. Ils avaient organisé un comité d'arbitrage composé de 5 membres Chinois et de 5 Japonais qui proposa aux ouvriers :

- 1° Un rabais de 0,4 yuan sur chaque sac de farine ;
- 2° Une augmentation de 0,1 yuan pour les frais de repas de minuit ;

3^o Une augmentation de 15 minutes pour le temps des repas au lieu de 30 minutes ;

4^o L'abolition des mauvais traitements ;

5^o Publication des causes de gratification et de punition ;

6^o Paiement de 2 jours de grève sur 5 à la condition de reprendre immédiatement le travail.

Ces propositions jointes à celles faites précédemment par les chefs d'industrie furent acceptées par les ouvriers qui se remirent au travail. Ils fêtèrent leur victoire le 1^{er} mai et résolurent de fonder leur association ouvrière sur des bases encore plus solides. Mais les patrons s'y opposèrent de toute leur puissance en faisant appel à la police chinoise et au consulat Japonais. Même, les organisateurs de l'association ouvrière furent arrêtés.

Cette opposition systématique et l'arrestation de leurs chefs irrita tous les ouvriers qui se remirent en grève le 25 mai. Ils restèrent dans leurs ateliers en chantant des chants ouvriers. Toutes les industries étaient arrêtées. Le gouverneur japonais lança l'interdiction de faire la grève. Les travailleurs ne s'en inquiétèrent pas. Aussi les armées de terre et de mer furent appelées sur les lieux. Les ouvriers furent expulsés des ateliers. Profitant des désordres les soldats tirèrent ; il y eut des tués et des blessés, la grève dura encore trois semaines. Elle fut sans résultat pour les ouvriers qui reprirent leur travail sans condition.

Naturellement cette grève, comme les précédentes, eut des répercussions dans toute la Chine, notamment à Pei-p'ing (Pékin), à T'ien-tsin, à Chang-haï, à la province de Chan-tong, et de Lio-Ning (Moukden) et des grèves eurent lieu sans interruption jusqu'au 30 septembre.

La grève de février-mai 1925 qui venait d'avoir lieu à Chang-haï venait à peine de finir, que les patrons japonais, inquiets des proportions de l'association ouvrière firent une nouvelle tentative auprès du préfet de police chinois pour

obtenir sa dissolution. Ils prétendaient que d'elle venaient tous les conflits et que les ouvriers auraient tout avantage à s'adresser directement leurs doléances à leur patron. Ceux de la filature Né-wei crurent que cette tentative avait abouti, car le patron leur avait interdit formellement toute réunion. Le 3^e et le 4^e atelier se mirent en grève le 11 mai ; le 8^e suivit. Selon l'habitude, les ouvriers rédigèrent leurs revendications et les envoyèrent au patron qui les repoussa. Le 15 mai il renvoya en même temps tous les ouvriers débutants qui participaient à la grève. Le 12^e atelier suivit également l'exemple des premiers et enfin tous se mirent en grève. Le patron déclara le lock out. Le 7^e atelier voulut rester dans les locaux. Pour les en chasser, l'industriel fit ouvrir le feu sur les mutins. Une dizaine d'entre eux furent blessés et Kou Tcheng-hon, un des ouvriers, fut tué. Les ouvriers prévinrent la police, et envoyèrent des délégués à la chambre de commerce pour avoir du secours. Les étudiants avertis firent une souscription pour les grévistes. La grève s'étendait à toutes les industries ; les employés des transports, les ouvriers des entreprises chinoises, du port, les électriciens, les téléphonistes, s'unissaient aux ouvriers de la Né-wei. Tous réclamaient que l'affaire soit soumise au ministre du Japon afin qu'il punisse le patron qui avait fait ouvrir le feu et que les blessés soient secourus. Une enquête fut ouverte. Tous les torts furent mis au compte des ouvriers, ce qui souleva une explosion de colère dans toute la population de Chang-haï, tant ouvriers que commerçants et étudiants. Une manifestation fut organisée et défila à travers la concession, le 31 mai. La police procéda à l'arrestation d'une centaine d'étudiants. La foule se massa et réclama leur mise en liberté immédiate. Les forces internationales ouvrirent alors le feu. Il y eut des morts et des blessés, et le conflit, au lieu de s'éteindre, s'aggrava. Les commerçants fermèrent leurs magasins, tout trafic fut suspendu. Le 2 juin, une nouvelle manifestation eut lieu ; la police, pour l'arrêter, ajusta des

lances aux canalisations d'eau et arrosa les passants tandis que les Japonais se mettaient de nouveau à tirer sur la foule et à tuer des manifestants.

Le 4 juin, toutes les associations et tous les syndicats se réunirent à la Fédération Générale des Associations Ouvrières de Chang-hai et présentèrent les revendications suivantes :

1° La punition du coupable et le paiement d'indemnités aux familles des ouvriers et des étudiants blessés ou tués durant les rixes ;

2° Le droit de vie à l'association ouvrière ainsi que le droit de grève ;

3° L'interdiction de battre les ouvriers ;

4° Le respect de l'hygiène dans les ateliers ;

5° Que les injures et les grossièretés à l'égard des ouvriers ne soient plus permises ;

6° Que l'intervention de la police étrangère dans les conflits soit interdite.

7° Tous les tracts lancés par l'association ouvrière devront être imprimés sans retard et circuler sans difficulté.

Ces articles n'eurent point de réponse. Des ouvriers d'autres industries prenaient part à la grève.

Du 4 juin au 30 juillet, il y eut 39 industries japonaises avec 69.000 ouvriers, 26 industries anglaises avec 36.000 ouvriers, 35 industries diverses avec 27.000 ouvriers, 8 industries de la concession avec 3 600 ouvriers, 500 marins et 6.000 ouvriers d'industries chinoises, qui prirent part à la grève, soit un effectif de 115 industries et d'environ 156.000 ouvriers (1).

Finalement, le 20 juillet, les ouvriers des industries chinoises ne pouvant continuer, reprirent leur travail. Pour une partie des ouvriers des industries textiles, la question resta sans

1. V. T'ang-Hai, *Le problème ouvrier en Chine*, p. 446-460; Ho-Yo-Seng, *Histoire de la grève en Chine*, p. 31.

solution jusqu'au 13 août. Pour régler leur situation, le consul japonais et le chef de cabinet d'affaires étrangères de la préfecture de Chang-haï, rédigèrent les points sur lesquels il y eut entente entre les ouvriers et les patrons :

1^o Quand l'ordre sera rétabli dans les usines, le patron devra reconnaître les associations ouvrières organisées conformément aux lois promulguées par le gouvernement chinois, comme ayant le droit de représenter les ouvriers ;

2^o Le salaire pendant la durée de la grève ne sera pas payé, mais pour les bons ouvriers, qui ont subi avec peine cette longue durée de chômage, une aide intéressante leur sera accordée par les patrons ;

3^o Le salaire des ouvriers, sauf pour ceux qui bénéficieront d'augmentations dues à leurs progrès dans le métier, sera augmenté suivant le prix local de la vie.

4^o Le salaire sera payé en Yuan, quant aux fractions inférieures à 1 Yuan, elles seront comptées pour la prochaine paye et aussi payées en Yuan. Les gratifications inscrites sur le carnet de paie seront aussi payées en Yuan ;

5^o Les Japonais qui entrent dans l'usine ne porteront pas d'armes ;

6^o L'usine ne renverra pas les ouvriers sans raison suffisante.

Le 25 août, les autres ouvriers du textile reprirent leur travail. Mais les électriciens n'avaient pas cessé la grève ; aussi les machines électriques des diverses filatures ne fonctionnaient pas et les ouvriers d'un grand nombre d'industries, quoiqu'ils le voulussent, ne pouvaient travailler. Les patrons japonais proposèrent de donner 60.000 Yuan, les patrons chinois 30.000 Yuan, l'association de commerce 100.000 Yuan et le Gouvernement de Pei-p'ing (Pékin) 50.000 Yuan à l'association ouvrière pour secourir les misères de tous les grévistes. A ce prix, tous enfin reprirent le travail ; le 30 septembre, la grève était terminée.

Pendant que ces événements se passaient à Chang-haï la grève avait lieu sur d'autres points.

A T'ien-tsin, les ouvriers des industries textiles japonaises cessèrent leur travail le 11 août et réclamèrent une augmentation de salaire. Les patrons japonais firent appel au gouverneur de T'ien-tsin qui employa la force armée pour faire reprendre le travail. Les grévistes se heurtèrent à la police et aux troupes. Celles-ci ouvrirent le feu et tuèrent 6 ouvriers tandis qu'elles en faisaient vingt autres prisonniers. Il y eut beaucoup de blessés.

Le 12 août, les ouvriers des filatures chinoises s'étaient joints à ceux des filatures japonaises et protestaient contre le traitement qui leur était infligé. Pendant que l'un d'eux prononçait un discours, la troupe survint et recommença le feu. Il y eut des tués et de nombreux blessés. Près de 500 ouvriers furent faits prisonniers. Quand, vers midi, leur cortège passa, un millier d'ouvriers sollicita leur libération, ce qui provoqua une nouvelle tuerie. Ce jour même, l'association des étudiants était perquisitionnée et fermée par l'armée.

L'administration compétente et le consul japonais firent une démarche auprès des patrons japonais pour les amener à des mesures de conciliation tandis que les ouvriers leur envoyaient leurs réclamations. Ils revendiquaient :

- 1° Le droit d'existence de l'association ouvrière ;
- 2° La consultation de cette association en cas de congédiement ou d'admission d'un ouvrier ;
- 3° Aucun renvoi d'ouvrier gréviste ;
- 4° L'augmentation des salaires de 0 yuan 15 quand ils se montent à 0 yuan 4 et de 0 yuan 1 quand ils sont inférieurs à 0 yuan 4 ;
- 5° Aucune amende ne peut être donnée sans raison valable ;
- 6° Le minimum de salaire des apprentis doit être de 4 yuan par mois.

Les patrons acceptèrent les articles 3 et 5. Quant à l'article 4

ils promirent une augmentation de salaire égale à 1 ou 2 % et le même tarif de salaire dans toutes les filatures. Les ouvriers reprirent le travail à ces conditions.

Le 17 août les employés de la poste de Chang-haï cessaient leur travail. Aussitôt, le mouvement fut suivi partout. Ils se révoltaient contre l'injustice des traitements qui étaient beaucoup plus élevés pour les étrangers que pour les Chinois. Ils protestaient aussi contre le fait que les hauts emplois étaient accordés de préférence à ces mêmes étrangers tandis que les postiers chinois étaient écrasés sous un labeur de 12 heures par jour et n'obtenaient pas plus de 20 à 25 yuan de traitement mensuel. Jusque-là, ils n'avaient jamais fait grève car ils n'avaient pas d'organisation capable de les grouper. Ce mouvement fut décidé à l'association générale des ouvriers. Ils déclarèrent qu'ils n'avaient pas l'intention de faire de tumulte ni de donner l'occasion à une rixe, ni de faire des dégâts quelconques. Qu'ils voulaient seulement :

1° Que les revendications des postiers de Chang-haï soient considérées comme celles de tous les postiers étrangers ;

2° Le relèvement du salaire et le paiement en taël selon le travail fourni ;

3° Que la durée du travail ne dépasse pas 6 heures par jour. Dans le cas d'heures supplémentaires, que 2 heures comptent comme une demi-journée de travail, et 4 heures comme un jour entier. Les vacances seraient de trois semaines par an. Les dimanches et jours fériés seraient des jours de repos. Tout travail ces jours-là serait payé au double des jours ordinaires ;

4° La gratification annuelle resterait le même et au bout de 10 ans, une année entière sera payée comme prime. De toute façon les primes, les gratifications annuelles, salaire subsidiaire, les sommes économisées avec leurs intérêts devraient être remboursées immédiatement quand l'employé quitte sa place quelle qu'en soit la cause ;

5° L'administration ne devrait pas invoquer le fait de la grève pour mettre qui que ce soit à la porte. Elle ne pourrait non plus renvoyer quelqu'un sans cause, si ce n'est avec le consentement de l'association ;

6° Que l'augmentation de traitement soit soumise à l'appréciation de l'association.

La situation que créait cette grève était fort difficile. Des quantités de lettres et de colis restaient en souffrance. Les commerçants se plaignaient. Le sous-directeur engagea les pourparlers avec les délégués des postiers ; ils n'aboutirent à rien. Le préfet de Chang-haï et le président de l'association de commerce s'entremirent pour activer la conciliation. Promesse fut faite de reconnaître l'association des employés, de payer en yuan et d'élever le salaire, de limiter à 7 heures la durée du travail, de donner une gratification en fin d'année et tous les dix ans, de ne congédier les employés qu'après consultation de l'association, et d'améliorer le traitement avec l'avis du délégué des postiers, enfin de ne plus renouveler les contrats passés avec les étrangers.

La grève cessa le 20 août.

Le 22 août, une nouvelle grève éclatait, celle de la « Commercial Press ». Une assemblée de 5.000 employés et ouvriers réclamèrent la hausse du salaire et l'amélioration des conditions du travail. Les jeunes employés diplômés de l'école pratique et les bacheliers gagnaient seulement une dizaine de yan et les apprentis n'en obtenaient que deux. Aussi leur niveau de vie était plus que modeste.

Le mouvement de grève fut provoqué par des placards, placés dans les cours, les ateliers, les couloirs. La compagnie envoya des délégués parlementer avec les ouvriers. Mais les ouvriers repoussèrent cette tentative de conciliation. Ils ne trouvaient pas suffisante la somme de 100.000 yuan que l'établissement proposait pour le relèvement des salaires et ils voulaient profiter du moment où l'imprimerie était

surchargée de besogne pour lui imposer leurs conditions.

Ils firent dans les rues de Chang-haï une manifestation qui fut une promenade pacifique et ils demandèrent :

1° Que la compagnie n'empêche pas le développement de l'association ;

2° Que le salaire soit relevé proportionnellement à celui gagné par chacun ; que le mois de décembre soit doublé ; que ceux qui ne sont pas nourris et logés par la compagnie reçoivent une indemnité de 10 yuan ; que ceux qui sont employés dans les succursales situées dans les pays excentriques reçoivent 50 % de plus et même un double salaire ; qu'en toute circonstance, le salaire soit réglé par un accord entre la compagnie et l'association ouvrière.

3° Que la maladie de l'ouvrier soit certifiée par l'association pour qu'il puisse obtenir des frais de pharmacie ;

4° Que tout accident grave de travail donne droit à 15 ans de salaire, qu'en cas de décès la famille ait droit à 2 ans ;

5° Qu'un employé ne soit pas renvoyé sans cause ; que tout cas de congédiement soit soumis à l'appréciation de l'association ouvrière. Au cas où il n'y aurait pas de raison sérieuse au renvoi, la compagnie sera obligée de donner 5 ans de salaire à l'intéressé ; au cas où il y en aurait une, elle ne devra que 2 ans de dédommagement ;

6° Que le nombre d'heures de travail des employés et des stagiaires ne dépasse pas 7 heures et que celui des manœuvres n'en dépasse pas 9. Au cas où 2 heures de travail supplémentaires seraient fournies par un employé, ces 2 heures seraient comptées comme une demi-journée de travail :

7° Que le travail des jours de congé et des jours de fête donne droit à un salaire double ;

8° Que le montant des 4 % pris sur le salaire pour constituer un capital capable d'acheter une maison ouvrière, soit déposé à l'association ;

9° Que la participation aux bénéfices soit proportionnelle

au nombre d'années de service et qu'elle ne soit jamais inférieure à 2 yuan ;

10° Que les uniformes soient fournis par la compagnie.

Ces articles présentés à la compagnie furent d'abord repoussés. Les grévistes continuèrent donc à tenir leurs réunions ; comme ils ne troublaient pas l'ordre public, la force armée n'avait pas à intervenir et la situation risquait de se prolonger. La compagnie fit un nouvel examen des articles et se décida à y répondre point par point.

Elle protesta qu'elle n'avait jamais eu l'intention de méconnaître l'association de tous les membres du personnel, mais qu'elle n'était pas qualifiée pour la reconnaître officiellement et qu'il fallait attendre sur ce point les décisions du gouvernement.

Son intention était arrêtée depuis longtemps d'augmenter les salaires, à partir du 1^{er} octobre, de 1 %.

Elle faisait remarquer qu'elle avait toujours mis en pratique les lois les plus propices à l'intérêt des travailleurs, qu'elles soient chinoises ou étrangères ; qu'elle ne pouvait mieux faire que de limiter la journée de travail à 8 heures et qu'ainsi le travail effectif ne serait pas de 8 heures pour les ouvriers.

Quant au travail des employés, elle ne pouvait, pour le moment, réduire le nombre des heures, sans consulter les autres établissements commerciaux.

Le nombre des jours de congé ne pouvait être augmenté, attendu qu'il était supérieur à celui donné dans les autres administrations. Quant à savoir si le 30 mai serait jour férié, les décisions prises à ce sujet dans la ville de Chang-haï seraient suivies. En tous cas, on ne pouvait espérer qu'une demi-journée.

Quand les imprimeurs travailleraient le dimanche et les jours fériés, le nombre d'heures de travail serait de 6 heures au lieu de 8 heures et le gain serait le double du salaire des jours ordinaires.

En ce qui concerne la participation aux bénéfices, elle ne pouvait fixer de taux, car les bénéfices varient d'une année à l'autre.

Elle accordait aux employés qui sont restés un an, 3 mois de salaire ; à ceux qui seraient restés 5 ans, un an de salaire, 2 ans à ceux qui seraient restés dix ans et ainsi de suite.

Les employés qui quitteraient leur place peu avant la fin de l'année garderaient tous leurs droits à la participation aux bénéfices.

Chaque fois qu'un employé serait congédié sans raison valable, il aura droit à une indemnité.

Tout employé que la compagnie ne pourrait pas loger recevra 2 yuan d'indemnité.

En cas de maladie, l'employé aurait son salaire intégral et les produits pharmaceutiques.

Aucun gréviste ne serait congédié et les jours de grève seraient payés intégralement.

Les autres industries du livre et librairies suivirent le mouvement organisé par la « Commercial Press » et demandèrent que les salaires au-dessous de 10 yuan soient augmentés de 50 %, que ceux entre 10 et 20 yuan soient élevés de 30 % ; de 20 à 30, de 25 %, et de 30 à 50, de 20 % ; que les apprentis de première année soient augmentés de 2 yuan et ceux de 2^e année de 3 yuan. Enfin, que le salaire des ouvriers subisse chaque année deux augmentations minimum de 10 % auxquelles s'ajouteraient les gratifications.

Il fut convenu que les salaires au-dessous de 5 yuan s'élèveraient à 9 yuan ; ceux au-dessous de 10 seraient portés à 10 ; au-dessous de 15, haussés à 22 ; au-dessous de 20 se monteraient à 26, etc. En fin d'année, tous recevraient un mois double.

Les ouvriers gagnant 8 yuan par mois auraient deux fois par an une augmentation de 1 yuan.

Les employés des succursales recevraient 50 % en plus du salaire établi.

Le nombre d'heures de travail serait diminué. Tous auraient congé les jours fériés et le 31 mai.

Les accidentés du travail recevraient une indemnité égale à 9 ans de salaire dans les cas graves et 2 ans en cas de décès.

Les grévistes ne furent pas renvoyés par la maison qui leur paya intégralement leur salaire et reprirent leur travail le 27 août.

L'accord signé entre les parties était valable pour 3 ans. Il ne supprimait pas toutes les misères, mais toutes les volontés, tant celle des patrons que celle des employés, étaient d'accord pour améliorer petit à petit la situation de chacun.

Il n'y a plus à signaler pour cette fin d'année que la grève des télégraphistes qui réclamaient dans la Chine entière, sauf à Pei-p'ing (Pékin), T'ien-tsin et la Mongolie, l'amélioration du matériel qu'ils avaient entre les mains, une exploitation plus rationnelle et un relèvement du traitement. Ils envoyèrent au ministre une déclaration et exigeaient une réponse dans les 36 heures. La réponse ne venant pas, ils suspendirent leur travail le 28 septembre. Le 2 octobre, un accord fut proposé aux employés, par lequel les téléphonistes et télégraphistes recevraient une élévation de traitement de 50 % sur les salaires au-dessous de 70 yuan, de 60 % sur les salaires au-dessous de 60 yuan, de 70 % sur les salaires au-dessous de 30 yuan. Le ministre autorisait en outre la formation d'une association de téléphonistes par tout le territoire. Aussi le 4 octobre tous les employés reprenaient leur travail.

L'association générale des ouvriers de Chang-haï établit en juin 1925 la statistique des industries et des ouvriers qui prirent part aux grèves depuis 1919.

Il y avait 39 industries textiles japonaises avec 69.000 grévistes ; 29 industries diverses, comptant 36.000 ouvriers révoltés ;

Les industries textiles étrangères sous le contrôle des conces-

sions étaient au nombre de 8 avec un total de 3.600 ouvriers ; 35 usines de tous genres avaient pris part aux grèves avec un effectif de 27.000 grévistes.

Les industries textiles chinoises de Chang-haï étaient au nombre de 11 et avaient à elles seules 26.000 grévistes (1).

Ces chiffres montrent que les grèves ont été particulièrement nombreuses dans les industries étrangères. Elles y furent aussi très violentes. Cela est dû à ce que l'étranger ne sympathise pas avec le Chinois ; il voit en lui une force de travail à exploiter.

Enfin à en juger par le nombre de métiers qui appartiennent aux étrangers et qui s'élève à 3.581.214 dont 887.840 aux seuls Japonais, on conçoit aisément le nombre d'ouvriers qu'il est nécessaire de grouper et quelle ampleur tout mouvement prend parmi eux.

Après ce vaste mouvement de grève, un calme relatif s'établit. Une grève importante n'eut lieu que le 30 septembre 1927 dans la manufacture des tabacs anglais de Chang-haï. Elle affectait 3 ateliers dont l'un occupait exclusivement de jeunes ouvriers. Ils avaient été augmentés d'une façon si inégale que des protestations s'étaient élevées. Ils s'unirent aux ouvriers des autres ateliers, s'organisèrent et déclarèrent la grève. Du reste, ces derniers avaient d'autres sujets de mécontentement. Entre autres, ils avaient pu constater que l'industriel ne payait pas d'impôts. Par conséquent, il pouvait faire une lourde concurrence aux tabacs chinois et c'est ce qui avait lieu en effet.

Aussi hommes, femmes, enfants, au nombre de 1.000 manifestèrent, réclamant la hausse du salaire et le paiement des impôts au gouvernement chinois. En vue de soutenir leur propre cause, ils rédigèrent des articles où ils exposaient leurs réclamations. Ils demandaient :

1. T'ang Haï, p. 446 à 455.

- 1° Que l'association ouvrière soit reconnue;
- 2° Qu'aucun employé ne soit renvoyé;
- 3° Une subvention de 400 yuan pour l'organisation de l'association, celle-ci n'étant créée que pour le bien commun;
- 4° L'organisation d'une école gratuite pour les enfants des ouvriers, toute responsabilité des faits qui s'y passeraient retombant à la charge de la manufacture;
- 5° Une subvention de 600 yuan pour l'établissement d'un salon de lecture, à moins que la manufacture ne se charge elle-même de fournir les employés de journaux et de lectures appropriées;
- 6° Une augmentation aux ouvrières et aux enfants d'une somme égale ou supérieure à 30 yuan par an;
- 7° Une augmentation de 0 yuan 05 par pièce;
- 8° La journée de 8 heures; un salaire supplémentaire en cas d'heures supplémentaires, et un salaire double les dimanches et jours de fête; en outre la reconnaissance des jours de fêtes chinoises;
- 9° Cinq jours de vacances payés au nouvel an et un double salaire en cas de travail;
- 10° Le salaire complet en cas de lock-out plus le salaire subsidiaire. Au cas où l'ouvrier romprait son contrat avant le lock-out, il n'aurait pas droit à un salaire quelconque;
- 11° Qu'un ouvrier ne puisse être 30 heures absent en 15 jours sans qu'il y ait à la fois diminution de son salaire et du salaire subsidiaire;
- 12° Qu'une ouvrière ait 6 semaines de congé payé avant et après l'accouchement;
- 13° Un mois de vacances payé en cas de deuil, mariage;
- 14° Qu'en cas d'accident, les produits pharmaceutiques soient payés; qu'en cas de mort, le salaire d'une année entière soit accordé à la famille, ainsi qu'une subvention;
- 15° Qu'un salaire soit accordé à tout homme devenu infirme par suite de son travail, pendant la durée de la vie;

16° Qu'une amende ne soit donnée qu'après trois fautes et qu'elle ne dépasse pas 0 yuan 2 ;

17° Qu'en cas de renvoi d'un ouvrier, deux mois de salaire lui soient accordés s'il est depuis un an dans la maison ;

18° Que ceux qui auraient travaillé pendant la grève soient renvoyés ; que ceux qui auraient participé à la grève soient payés intégralement.

La société donna satisfaction aux grévistes sur les points essentiels, tout en en retouchant quelques-uns. Ainsi elle ne s'engageait à donner un salaire subsidiaire qu'au cas où le riz vaudrait plus de 8 yuan. Elle avait l'intention de former une coopérative pour l'achat du riz afin que les ouvriers l'aient à meilleur compte. Enfin, elle leur ouvrait la participation aux bénéfices.

L'Etat avait soutenu les grévistes dans leurs réclamations et leur avait fait parvenir une somme de 100.000 yuan. En même temps, l'industriel était obligé de reconnaître les droits de l'Etat et s'engageait à lui payer une somme de 5.800.000 yuan et de prouver ce paiement en mettant sur chaque paquet un timbre.

La grève cessa au 17 janvier 1928. Elle avait duré trois mois et demi.

D'après quelques articles écrits sur les événements de Chine, d'après le « rapport de la Commission de Chang-hai » sur la situation du travailleur, et le commentaire qui en fut fait (1), il ressortait que les conditions de travail paraîtraient intolérables à tout ouvrier européen, ce qui est exact ; mais ce qui ne l'était pas, c'était de juger que le salarié chinois acceptait son sort avec une résignation extrême, qu'il n'avait aucune conscience de ses droits et de ses devoirs. Il semble

1. *Mémoire sur les conditions de travail en Chine*. V. Europe nouvelle mai 1926.

bien que les événements que nous venons de mentionner sont probants en faveur du contraire.

Toutes les grèves qui ont eu lieu, témoignent que le premier souci des ouvriers est d'arracher aux patrons la reconnaissance sincère de leur association. Ce fait n'a rien d'étonnant en lui-même, puisque le régime industriel commençant coexistait avec les formes corporatives traditionnelles. Mais au lieu que le prolétaire chinois tourne son adoration vers l'ancêtre, il tourne à présent ses soins vers le groupe, vers son semblable. L'idée d'une protection surnaturelle de l'ancêtre a fait place à l'idée que le groupe seul était efficace dans ce rôle, que seul il était capable de s'imposer aux puissances d'argent et faire cesser l'oppression et l'exploitation. C'est pourquoi l'ouvrier chinois veut son maintien envers et contre tous. Le gouvernement a du reste été obligé de reconnaître aux ouvriers le droit à l'association, tant la pression exercée par les grèves avait été forte, tant aussi la protection du salarié était urgente.

Une autre revendication, qui prouve bien que la conscience chinoise est susceptible de comprendre l'idée de dignité humaine, c'est celle qui a trait aux châtiments corporels. Au cours de l'une des grèves, les ouvriers déclaraient que la suppression des peines physiques était préférable à l'augmentation des salaires. Cette façon de faire paraissait d'autant plus odieuse qu'elle venait d'étrangers implantés sur le territoire chinois et qu'ils auraient dû agir comme ils auraient agi chez eux.

Il faut croire aussi que le prolétaire concevait que, pour le nombre d'heures qu'il consacrait à l'usine, il avait droit à une rémunération qui lui permette de vivre, lui et sa famille, et qui ne soit pas un salaire de famine. Toutes les grèves étaient orientées vers ce but, et les associations ouvrières n'ont de force que parce qu'elle protègent des intérêts vitaux, en rendant possible une plus grande liberté, pour les ouvriers, de discuter le contrat de travail.

Ainsi, en ce qui concerne les besoins essentiels, le salarié chinois les comprend fort bien et revendique ses droits avec une ténacité qu'on ne peut qu'admirer.

Cette conscience de ses droits va même plus loin que celle qui a trait à la satisfaction des besoins primordiaux.

Les ouvriers de certaines usines conçoivent la nécessité d'une instruction primaire pour leurs enfants. Ils voient là en même temps que le moyen d'élever le niveau intellectuel, celui de donner un instrument de lutte, de baser les revendications sur des considérations proprement morales. Pour eux-mêmes, ils ont tous réclamé une réduction des heures de travail, ce qui constitue une protestation contre un labeur monotone, harassant, machinal, en vue de loisirs pour des fins plus élevées. Ainsi à Pin-Chian, 20 % des mineurs suivaient les cours du soir.

A la « Commercial Press », presque tous les ouvriers les suivent : de même les employés du chemin de fer Pei-p'ing (Pékin)-Hang-kéou.

Les réclamations en ce qui concernait l'hygiène ont été nombreuses également et les institutions de prévoyance ont été mises sous la surveillance de l'association ouvrière. Tout cela indique le désir chez l'ouvrier, d'élever le niveau de vie et de supprimer en partie les risques de l'existence.

On peut constater aussi qu'un idéal d'égalité et de justice ne reste pas à l'état de pur idéal et descend dans la réalité. C'est ainsi que l'on observe la tendance à élever dans une plus forte proportion, les salaires des ouvriers inférieurs et le pourcentage diminue à mesure que les salaires deviennent plus importants. On peut rapprocher ce fait du fait identique qui a eu lieu dans les pays d'Occident où le salaire des manœuvres a augmenté dans une proportion plus grande que ceux accordés aux classes libérales (1).

1. Martin Saint-Léon, *La crise de cherté de la vie et ses répercussions sociales*, Scientia, juin 1927.

Enfin, la patrie ne laisse pas ces foules indifférentes, les conflits ont éclaté plus nombreux dans les industries étrangères que partout ailleurs. Ils y étaient aussi plus violents. Les exactions des étrangers finissent pas les rendre insupportables et les salariés chinois en réagissant contre eux, sentent plus vivement qu'ils sont tous d'une même famille. L'inimitié qu'ils nourrissent contre leurs oppresseurs, sans toutefois mériter l'épithète de xénophobe, les empêche de verser dans l'anti-patriotisme, conséquence de la lutte des classes.

Ces grèves mettent en relief certains points que la législation n'a pas résolus d'une façon explicite, ou bien qu'elle a résolus dans un sens qui n'est pas satisfaisant pour l'ouvrier.

La question de savoir si la grève constitue une rupture ou simplement une suspension du contrat n'a pas été posée. Les patrons peuvent se croire autorisés à renvoyer les ouvriers et à les remplacer par d'autres, ce qui eut lieu durant la grève des employés de la compagnie des eaux à Chang-hai et celle d'un atelier de la Ne-wei.

Dans quelle mesure l'armée doit-elle intervenir dans les conflits ? D'après la loi, elle n'aurait le droit de le faire que quand l'ordre et la sécurité publics sont en danger, jamais sur la simple requête des patrons, dans des conflits qui devraient rester privés, comme en 1925 à Ts'ing-tao, et en beaucoup d'occasions à Chang-hai.

Cette possibilité de renvoyer les ouvriers et de faire intervenir l'armée constitue une infraction à la loi de 1924 qui accorde le droit de grève aux ouvriers avec quelques limitations.

Une de ces limitations ne semble pas, à la réflexion, aussi bien fondée que les autres. C'est celle qui prescrit que la grève doit être votée par la majorité de l'association ouvrière. En bien des cas, cette disposition de la loi n'était pas contraire aux intérêts ouvriers et n'a pas empêché les grèves d'éclater avec une grande fréquence, particulièrement en 1925. C'est

parce que les revendications à faire étaient trop pressantes pour ne pas apparaître nécessaires aux yeux de chacun. Pourtant, il peut arriver que certaines réclamations ne semblent pas urgentes à tous, mais seulement à une élite qui aurait besoin d'une pleine liberté pour soulever la masse des compagnons plus ou moins indifférents, que leur manque de clairvoyance et l'amour de la tranquillité conduiraient à un vote négatif.

Des actes de violence ont eu lieu pendant les grèves ; des hommes ont été tués, d'autres blessés, des menaces ont été proférées ; des sabotages de machines ont été accomplis, des marchandises ont été détruites. La loi est muette sur tous ces actes qu'une raison froide réproouve. Les indemnités réclamées par les parties lésées ne s'appuient sur aucun droit légal.

Comme la loi, l'opinion ne sanctionne pas les grèves de fonctionnaires, notamment les grèves qui ont eu lieu dans les postes, quoique industriels et commerçants en aient souffert ; elles trouvent leur justification dans l'instabilité du régime politique qui ne s'occupe pas assez du bien des administrés et dans un état d'esprit qui n'admet pas que le droit de grève existe pour les uns, sans exister pour les autres.

Il est hors de conteste que la fréquence et l'importance des conflits en 1925 ont troublé fortement la marche des affaires dans les régions côtières et les villes industrielles. Là où les ouvriers continuaient leur travail, la production était enrayée par la grève des autres producteurs. Certains chefs d'industrie, dans l'impossibilité de satisfaire leurs clients, ont subi à la fois le préjudice que leur causait la grève, et celui de la perte des commandes. Un grand nombre a été acculé à la faillite. Le commerce intérieur et extérieur fut ainsi fort ralenti et l'effet en fut senti dans le rendement des impôts.

Pendant ces temps d'agitation, la misère des ouvriers a été fort grande. C'est ce que prouve l'augmentation des crimes de toute espèce qui ont été perpétrés, notamment à Chang-hai

et qui continuent à se commettre encore actuellement. A la fin de l'année 1925 on ne comptait pas moins de 150 suicides de chômeurs. C'est aussi à partir de ce moment que s'est développé le banditisme. On ne peut pourtant pas reprocher ces fautes à la classe ouvrière sans fausser la vérité : malmenée, misérable, elle était la proie trop faible de toutes les sollicitations mauvaises venant du dehors. Malgré cela elle a été promotrice et instrument de toutes les réformes heureuses qui ont été élaborées par le Gouvernement. Elle est victime du mal présent, elle est sacrifiée pour le bonheur de la génération prochaine.

L'ampleur des grèves et de leurs résultats, tant les bons que des mauvais, sont un signe de l'état d'« anomie » qui régnait en Chine avant que les conflits n'éclatassent. Ils révèlent les lacunes anciennes et les lacunes actuelles de la législation, le manque d'organisation économique, la politique extérieure insuffisante pour protéger les nationaux.

On y sent en même temps les influences extérieures et si les principes égalitaires étaient tels qu'ils permettaient autrefois au fils de paysan de devenir le plus illustre mandarin de l'empire, ils ont reçu une forte impulsion et ont été révivifiés au sein des syndicats (1).

Bref, ces grèves sont les symptômes d'un esprit nouveau et quand la Chine aura assimilé la science européenne il semble qu'elle soit appelée à suivre la même ligne d'évolution que les nations occidentales.

1. La façon dont propagent les idées démocratiques confirme les thèses de M. Bouglé dans « les idées égalitaires » à savoir que ces idées ne sont pas le fait de telle race plus que de telle autre, que leur propagation est fonction de la densité des populations, du pourcentage habitant les villes, de la surface du réseau des voies de communication. Elle donne tort à M. Menger qui dit « Si des nègres ou des coolies chinois, travaillaient dans les fabriques allemandes, jamais une démocratie socialiste ne serait née, même en supposant réunies toutes les conditions préalables de l'ordre économique. *Etat populaire du travail*, p. 217.

CHAPITRE V

LE MOUVEMENT SYNDICAL

Introduction en Chine des idées modernes, des théories syndicalistes. — Résistance des patrons. — Les premiers congrès syndicalistes de Canton ; leur échec. — Les partis. — Rôle du Kouo-min-Tang : Sun Yat-sen. — Les idées extrémistes : Tcheng Tou-sio. — Troisième congrès national de Canton : organisation définitive de la Confédération Générale du Travail et des syndicats. — Le syndicat, élément nouveau de la vie chinoise et agent politique.

Le mouvement syndical apparut en Chine vers 1918-1919 et se propagea avec une extrême rapidité. Cependant, il ne naquit pas brusquement et spontanément des corporations. Déjà en effet ces dernières avaient évolué et les éléments fondamentaux, tels que le culte ancestral et l'autorité du maître, n'étaient plus qu'un souvenir. Peu à peu des coutumes nouvelles étaient venues remplacer celles qui avaient disparu. A côté des fêtes de saisons et de quelques fêtes nationales, vestiges du passé, on en célébrait d'autres : le jour anniversaire de la mort des héros tombés pour la République, et le 1^{er} mai. Toutefois, la corporation est toujours un groupe solidaire de gens du même métier, et les éléments du mouvement syndical existaient à l'état latent dans son sein.

Certaines associations qui forment la transition entre la corporation et le syndicat sont de date récente. En effet, les lois permettant les associations agricoles et celles des membres du corps enseignant, furent promulguées le 24 septembre

1911; celle qui autorisait les Groupements de commerçants datait de 1915.

Mais c'est sous l'impulsion des doctrines syndicalistes introduites en Chine vers 1912, que toutes évoluèrent rapidement.

La République chinoise avait décidé de moderniser les méthodes et les programmes de l'enseignement. Elle envoya un certain nombre d'étudiants à l'étranger ainsi que des inspecteurs de l'instruction publique. A leur retour, la Chine sentit la nécessité de moderniser les études et, en même temps, des idées tout à fait nouvelles se répandirent dans le pays. On prit connaissance des progrès scientifiques réalisés en Europe et en Amérique et des idées sociales émises par les Proudhon, les Fourier, les Marx. C'est de cette époque que date le rêve d'activité sociale que nourrit tout Chinois instruit.

Pendant que ces idées faisaient leur chemin, le Gouvernement continuait à promulguer des lois : en 1918, parut celle touchant l'organisation des associations de commerçants et d'industriels. En 1921 se fondait le premier syndicat, celui des cheminots de la ligne Pei-p'ing-Han-keou. L'article 10 de la loi constitutionnelle de 1922 lui donnait, un an après, une existence légale ; elle accordait, en effet, le droit de fonder toutes sortes d'associations. Aussi vit-on naître, presque soudainement, les syndicats de marins de Hon-kong, des mineurs de T'ang-chan, des fileurs de Chang-hai, de Chan-tong, de T'ien-tsin. Mais, de nombreuses industries, en particulier les filatures étaient aux mains de patrons étrangers, des japonais en majorité, qui opprimaient les ouvriers travaillant sous leurs ordres. La création de syndicats nuisait, disaient-ils, au travail et ils ne voulaient pas en admettre l'existence.

C'est pourquoi, dès 1919, les ouvriers essayèrent d'agir, et sous prétexte d'augmentation de salaire, se mirent en grève. Ils espéraient bien, par la même occasion, obtenir le droit de créer des syndicats ; le mouvement se répandit dans toute la Chine.

Le but poursuivi était le développement des forces des travailleurs, par l'union des ouvriers des usines, des industries et des manufactures. C'est ainsi que naquit et se développa la fédération professionnelle, malgré la répression sanglante des grèves inévitables et en particulier la brutale dissolution du syndicat des cheminots de la ligne Pei-p'ing-Han-kéou en 1922-1923.

Malgré cela, le mouvement syndical se propagea rapidement dans les régions côtières. En 1925, on comptait 540.000 syndiqués, 165 syndicats, 277 délégués pour toute la Chine. 125.573 syndiqués pour la seule ville de Canton, 120.000 à Chang-haï.

Le rôle des syndicats fut mis au point par la réunion de trois congrès à Canton, en mai 1922, 1925, 1926.

La réunion de ces congrès eut, à Chang-haï et à Canton, des répercussions diverses.

Au moment des luttes civiles entre le Gouvernement de Pei-p'ing et le gouvernement provisoire de Canton, les syndicats jouèrent un rôle actif, donnèrent leur appui aux nationalistes (Canton).

Le président du Conseil Touan se rendit compte du danger, il donna donc l'ordre de dissoudre toutes les organisations syndicales du pays.

Il comprit que tous les syndicats travaillaient secrètement en faveur de ses adversaires. « Le syndicat, déclara-t-il, provoque les grèves. La loi qui autorise les syndicats n'est pas encore promulguée. Le syndicat est donc illicite. Toute assemblée syndicale est interdite. »

Il faisait une différence entre corporation et syndicat qui n'avait de raison d'être que son intérêt personnel ; cette différence entre corporation et syndicat n'était pas légitime, mais elle servit de moyen de défense, puisque tous deux pouvaient être rangés sous la rubrique association.

Le gouverneur de Kiang-sou en profita pour appliquer

cette déclaration à Chang-haï, en prétextant que la fédération ouvrière de cette ville était illégale parce qu'elle avait pris naissance dans des troubles fomentés par quelques hommes politiques et certains groupes d'étudiants qui ne pouvaient ainsi que nuire aux travailleurs en les mêlant à la politique.

Le 18 septembre, il lance l'ordre de dissolution de la fédération, fait saisir les registres, l'argent de la Caisse d'épargne, celui de la caisse de secours et la correspondance. Le 21 septembre, il donne à la police la liste des syndicats et des dirigeants.

Les chefs furent arrêtés et les syndicats dissous.

A cette même date, la fédération de Chang-haï publia, dans les journaux, une note où elle exposait l'œuvre accomplie depuis quatre mois (pendant la durée de la grève) et en appelait au jugement du public.

Après la suppression de la fédération, les ouvriers s'organisèrent d'une autre manière ; ils créèrent un secrétariat qui avait pour but de concentrer les efforts des travailleurs, ils demandèrent l'approbation de la municipalité de la ville. Cette dernière envoya un délégué et l'association générale de commerce envoya elle aussi un représentant.

Le secrétariat mit en pratique les idées de l'ancienne fédération, il fit tout pour l'intérêt et le bien-être des ouvriers ; ainsi la fédération générale était dissoute, mais son esprit subsistait dans les milieux ouvriers.

A Canton, les événements suivirent un autre cours ; le Gouvernement provisoire, qui plus tard devint le Gouvernement nationaliste, fut toujours favorable au mouvement syndical. Les groupements purent donc se développer tout à leur aise, aidés par le K. M. T., parti dont nous parlerons plus loin.

C'est à Canton que se tinrent les trois Congrès de 1922, 1925 et 1926 dont nous étudierons, plus loin, le travail. Mais le travail des syndicats dans cette région ne fut pas uniquement théorique. C'est ainsi qu'en 1926, l'union syndicale s'efforça d'aider

les armées nationalistes à vaincre la guerre civile. Dans le Hou-nan, le Hou-péi, elles triomphèrent rapidement. Les paysans eux-mêmes se rallièrent au mouvement et servirent d'agents indicateurs et d'espions.

A Pei-p'ing (Pékin), les syndicats n'étaient pas aussi fortement organisés qu'à Canton et à Chang-haï ; ils se réunissaient clandestinement. Cependant, le Gouvernement connaissait leur existence et les tolérait à condition qu'ils ne soient pas un sujet de désordre.

Le 6 juillet 1928 cependant, le Gouvernement nationaliste transférait la capitale à Nankin : le syndicalisme triomphait. Les grandes villes développèrent leur organisation syndicale, les plus petites suivirent le mouvement. Dès qu'il existait un nombre suffisant d'ouvriers, ils se groupaient et formaient un syndicat. Quel but ces syndicats allaient-ils se donner ?

Ici intervient le rôle des intellectuels qui s'occupèrent très sérieusement de diriger le mouvement. Deux grandes théories dominaient : celle du Kouo-min-tang, et celle du parti extrémiste de Tchen.

Toute l'organisation syndicale chinoise fut dirigée par le Kouo-min-tang, parti de Sun Yat-sen.

Le Kouo-min-tang concevait le syndicat comme un organe occupé à améliorer les conditions d'existence des ouvriers, mais plus encore, comme l'école où il devait apprendre à s'intéresser à la vie politique du pays. Il fallait que l'ouvrier fût à même de juger et de critiquer le système social.

En effet, le fait de la naissance de la grande industrie et de l'introduction du machinisme a été, dans tout le pays, une cause de crise pour la population ouvrière. Au contact de l'Europe, la Chine subissait chez elle cette évolution industrielle. La classe ouvrière souffrait forcément de cette transformation. Aussi fallait-il souhaiter, d'une part l'intervention adroite du Gouvernement, et d'autre part l'initiative des organisations ouvrières.

Le rôle du syndicat était de faire connaître au Gouvernement les revendications ouvrières, c'était là son rôle politique ; et ensuite il devait soutenir ces mêmes revendications devant les patrons (rôle économique) ; la Chine étant en proie aux guerres civiles, les ouvriers devraient être capables d'intervenir, et d'imposer un Gouvernement fort. Le but proposé à leurs efforts devait développer en eux le sentiment patriotique.

Malgré la propagande faite par le Kouo-min-tang, dans les milieux ouvriers, une classe de travailleurs lui échappait : ceux des petites industries encore organisées en corporations. De même les ouvriers ruraux, fermiers ou métayers étaient satisfaits de leur sort, et n'avaient aucune animosité contre la classe bourgeoise. Mais ailleurs, en particulier dans les villes industrielles, les idées de Sun Yat-sen eurent une très grande influence. Il exposa ses idées dans une série de conférences où il défendait trois principes : le Principe des races du Peuple, le Principe des droits du Peuple, le Principe de la vie du Peuple.

Dans les *Principes des droits du Peuple*, il proposa une méthode d'organisation des syndicats. Il se modela sur l'organisation des groupements des pays étrangers. Le syndicat s'établira d'abord entre les membres d'une usine, d'une fabrique ou d'une manufacture. Neuf ouvriers pourront former un groupement. L'établissement comprendra donc plusieurs syndicats : puis les syndicats de telle ou telle usine formeront une fédération. Toutes les fédérations d'une même province s'associeront en union générale ou confédération provinciale. L'ensemble de ces confédérations provinciales constituera la confédération générale de Chine.

Partout on réalisera une très forte solidarité professionnelle ; des caisses d'assurance, comme secours en cas de grève ou de chômage, des dispensaires, des cours professionnels seront fondés. L'assistance mutuelle sera plus développée encore que dans le régime corporatif.

Le Kouo-min-tang sera en contact permanent et direct avec les fédérations. Il enverra un dirigeant pour veiller à la bonne marche des affaires du syndicat, car Sun Yat-sen s'était rendu compte que si l'activité syndicale n'avait pas abouti au début, c'était faute de chefs et à cause du manque d'organisateurs (1).

Une autre idée qui s'introduisit dans les syndicats grâce à Sun Yat-sen et en particulier à la suite de sa conférence sur le principe des races du peuple, c'était que chaque ouvrier devait faire un travail qui lui convînt et l'intéressât. Le syndicat devait veiller à l'application de ce principe.

Dans toute la Chine, le prestige et l'influence de ce parti furent et sont encore considérables, le Gouvernement nationaliste s'inspira directement des doctrines de Sun Yat-sen et la loi promulguée le 30 octobre 1929 à ce sujet en est une preuve.

À côté des théories de Sun Yat-sen, existe un parti aux idées beaucoup plus avancées. Celui de Tcheng Tou-sio dont le Marxisme est la base.

Tcheng vécut de nombreuses années au Japon ; là il étudia les doctrines Marxistes.

En 1915, alors que le président Yuan Che-k'ai voulait devenir empereur, Tcheng mécontent de la politique du moment, et inquiet quant à l'avenir du pays, fonda la revue *La Nouvelle jeunesse*. C'est là qu'il exposa son système qui s'inspire de la théorie de la lutte des classes.

Dans le premier numéro, il expliqua qu'il était d'abord nécessaire d'éveiller parmi les jeunes, le sens du devoir et de la responsabilité. Ils devaient être les promoteurs des idées nouvelles. L'idée de justice n'avait pas pris racine encore dans le peuple, incapable de faire une révolution contre une politique nuisible (2).

1. *Trois principes du peuple*, p. 57.

2. *La Nouvelle Jeunesse*, n° 1, t. 1 ; n° 5, p. 2, t. 1.

Tcheng Tou-sio avait l'intention de faire connaître les nouvelles théories de l'étranger, du Japon, de l'Amérique, de l'Europe, et d'exciter ainsi le peuple à la lutte sociale. C'est pourquoi il publia le manifeste de Marx et d'Engels.

Dans le 5^e numéro, Tcheng préconise une destruction et une reconstitution. « La période historique s'étend depuis la création du pays jusqu'à 1915. A partir de cette date commence une période nouvelle car des éléments nouveaux se font jour, qui renouvellent notre cœur et notre sang. Nous avons une autre mentalité, donc un nouveau pays, une nouvelle société, une nouvelle famille... de nouveaux citoyens. L'échelle des valeurs est changée, et nous saurons mieux profiter de la vie. Tout ceci doit être le grand espoir des jeunes, qui, dès lors pourront vraiment être considérés comme tels.

Pour réaliser ce programme, il faudra mettre à mort tous, les vieillards... (1) »

Cette citation de Tcheng montre à quel point ses idées sont révolutionnaires et nettement en opposition avec les vieilles coutumes du pays ; on sait en effet combien les vieillards sont respectés en Chine. Dans sa pensée, ce sont surtout les vieux politiciens qu'il faudra mettre à mort, et notamment Yuan Chek'ai qui prétend faire un coup d'état à son profit.

Tcheng s'inspire de la théorie de la lutte des classes et dénonce l'exploitation de l'ouvrier par le capitaliste. Il se rend compte, du reste, qu'en Chine ce sont les étrangers qui détiennent ces capitaux. La lutte contre le capital sera donc en même temps une sorte de lutte nationale.

Tcheng eut des relations suivies avec les Soviets russes, et ceux de tous les pays. Ses idées devinrent de plus en plus avancées ; quoique extrémiste, Tcheng Tou-sio, au cours de ces dernières années de 1921 à 1925 exerça une immense influence sur le mouvement ouvrier. On attribua à ses idées,

1. Tcheng Tou-sio, *Sin ts'ing nien*, 5^e n^o, p. 1.

inspirées du communisme, les grèves des cheminots de Peï-ping (Pékin) en 1921 et 1925, c'est pourquoi la répression fut très rude.

Il y a donc entre les théories de Sun Yat-sen, et celles de Tcheng Tou-sio, une opposition très nette.

Sun Yat-sen, en effet, estimait que les tendances extrémistes du parti de Tcheng pouvaient devenir un danger pour la civilisation chinoise. La Chine, enivrée par cette nouvelle morale, excluait la morale traditionnelle et ne comprenait plus la valeur de l'héritage transmis par nos pères (1).

Bien qu'il eut critiqué les idées de Tcheng, Sun Yat-sen entra en relation avec les communistes. Ce qui lui plaisait dans les idées soviétiques, c'était, non les méthodes de dictature prolétarienne, mais la lutte contre l'absolutisme en faveur des peuples opprimés, ce qui pouvait s'appliquer à la Chine.

En 1925, à la veille de sa mort, il adressa un message d'adieu aux membres du Comité Central exécutif de l'U. R. S. S. (2).

Après la mort de Sun, du reste, le Kouo min-tang se divisa en 2 groupes, les uns voulant se rattacher aux communistes, les autres s'appuyant sur des idées plus modérées.

Des deux grandes théories que nous venons d'exposer, c'est celle de Sun Yat-sen qui triompha parce qu'elle était un essai de conciliation des idées avancées, avec la tradition, système qui pouvait s'adapter aux besoins du pays. Ses partisans formèrent le parti nationaliste et ils offrirent une place à l'ouvrier dans la discussion des affaires politiques.

La législation du syndicat s'élabora graduellement, par les congrès de Canton d'abord, ensuite et définitivement par la loi de 1929.

Les congrès de Canton eurent lieu en mai 1922, mai 1925 et mai 1926.

1. Sun Yat-sen, *3 principes du peuple*, p. 38.

2. Chen Fou-Choen, *La Révolution Chinoise*, p. 58 et 59.

Lors du premier congrès de 1922, les représentants des syndicats des villes de Chang-haï, de Hong-kong, des provinces du Hou-nan, Hou-pei, Kiang-sou, Kouang-ton, Kouang-si se réunirent, Ils résolurent de continuer la propagation du système syndicaliste, seul protecteur des travailleurs. Que tous les ouvriers se solidarisent pour pouvoir protester contre l'autorité patronale ou gouvernementale : le syndicat viendra au secours des chômeurs, mettra d'accord patrons et ouvriers en cas de conflits. Il étudiera les conditions de la vie ouvrière pour l'améliorer, il aidera au développement politique du parti du Kouo-min-tang en amenant la majorité des ouvriers à en faire partie.

Le 2^e Congrès national de syndicats se réunit en mai 1925 à Canton ; il comprit 277 délégués, représentant 540.000 syndiqués et 165 syndicats de toute la Chine. Les syndiqués s'assemblaient pour décider l'organisation légale d'une confédération générale des ouvriers Chinois que dirigeraient tous les syndiqués ; cette confédération serait l'administration suprême à laquelle on aurait recours en cas de conflit entre patrons et ouvriers.

Dès à présent, les ouvriers de toute la Chine devraient obéir à la confédération générale. On sentit aussi la nécessité d'enrôler les agriculteurs dans les syndicats pour les relier aux autres ouvriers, et donner à la lutte contre les impérialistes et les militaristes plus de chances de succès.

Un certain nombre de décisions furent votées, dont plusieurs devaient être reprises plus tard par le législateur.

Nous indiquons les principales :

Au point de vue politique, le Congrès affirmait la résolution de lutter contre la classe bourgeoise, contre la politique des bourgeois ; pour obtenir l'augmentation des salaires, il réclamait la liberté de presse, le droit de réunion et le droit de grève ; enfin le suffrage universel.

Au point de vue économique, le Congrès réclamait :

1^o La fixation d'un salaire minimum pour chaque province, suivant les conditions économiques et sociales ;

2^o L'adoption de la loi de 8 heures.

3^o Des mesures contre les mauvais traitements des employeurs ;

4^o L'amélioration des conditions de travail des femmes et des enfants en promulguant immédiatement les décrets suivants :

A) Tout travail dangereux leur est interdit. Ainsi les femmes et les fillettes ne doivent pas descendre au fond des mines ;

B) Le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes, ou bien à celles qui allaitent leur enfant.

C) Un repos payé de 8 semaines avant et après l'accouchement doit être accordé.

D) La possibilité d'allaiter leur enfant doit être donnée aux travailleuses mères.

E) Il est interdit d'employer des garçons et des fillettes de moins de treize ans.

F) Le transport des fardeaux est interdit aux enfants.

G) L'application de la journée de six heures est obligatoire ainsi qu'un repos de deux heures, par semaine.

H) L'égalité de salaire des hommes et des femmes sera acquis pour un même genre de travail.

I) Une école laïque, gratuite et obligatoire sera installée.

5^o) Des assurances contre les accidents de travail et l'établissement d'une loi d'assurances sociales ;

6^o) La suppression du travail aux pièces.

Le congrès a étudié également, dans les dernières parties de ses décisions, la forme de l'organisation de ses syndicats et l'attitude qu'il devra prendre pour réaliser l'alliance et organiser l'entr'aide avec les agriculteurs.

Le 3^e Congrès National des Syndicats ouvriers se tint du 1^{er} au 17 mai 1926 à Canton.

Le congrès comprit 502 délégués envoyés par 669 syndicats représentant 1.241.000 adhérents.

Lors de cette assemblée, on réclama la liberté de réunion, la liberté de propagande et la réglementation des heures de travail, ainsi que la détermination des salaires.

Ce congrès s'occupa spécialement des directives générales à donner au mouvement ouvrier. Il décida que la Confédération Générale des travailleurs devrait servir de guide aux travailleurs de la Chine entière qui auraient à lui obéir exactement. Il condamna l'attitude hésitante et faible dans la lutte, mais il réprova par avance tout acte accompli à la légère.

Dans ce congrès, un progrès est à remarquer, c'est l'extension du mouvement syndical qui, de national, devint international ; en prenant fin le Congrès recommanda l'union avec les travailleurs et les syndicats des pays étrangers.

Voici les règlements de cette confédération générale :

Elle s'appelle la Confédération Générale des travailleurs de Chine.

Elle doit réunir tous les ouvriers et veiller à leur bien-être matériel.

Son siège social est momentanément à Canton.

Toute organisation ouvrière chinoise peut faire partie de cette confédération.

Les gens de métier qui ont déjà un organe général, national, provincial ou communal, peuvent faire partie de la Confédération par l'entremise de leur organe général. Les organisations isolées ne sont admises qu'après la prononciation favorable par le Comité d'enquête de la Confédération.

Le rôle de la Confédération consiste :

à veiller au développement du mouvement syndical, dans toute la Chine ;

à unifier les efforts des ouvriers en vue d'une action durable et forte ;

à organiser les rapports entre les divers syndicats, et diriger le mouvement de chaque syndicat ;

à être l'arbitre en cas de conflit entre groupements ;

à déterminer le but de la lutte générale des travailleurs ;

à représenter tous les syndiqués dans les rapports extérieurs ;

à développer l'instruction des travailleurs et à resserrer les liens entre les ouvriers urbains et ruraux ;

à accroître l'entr'aide entre syndicats, et à procurer du travail aux chômeurs, ainsi que des secours aux plus misérables, et de façon générale à protéger les intérêts des travailleurs.

Cette confédération tiendra provisoirement ses séances à Canton. Elle a un comité exécutif choisi parmi les délégués du congrès national qui comprend 25 membres à la tête desquels il y a un président, et 3 vice-présidents.

Le comité exécutif constitue l'organe supérieur de la Confédération.

A la fin de chaque année, le comité se réunit pour désigner ceux qui seront, durant l'année à venir, président et vice-présidents.

Sous les ordres du Comité exécutif il est constitué au Bureau qui reçoit des ordres et des contrôles du comité. Le président et les vice-présidents habitent au siège de l'association. Le comité choisit les membres du Bureau.

Ce Bureau a pour fonctions de diriger et de régler toutes les affaires des syndicats. En outre il s'occupe des régions où il n'y a pas de syndicats, et doit essayer d'en organiser.

Il comprend :

1^o *Le secrétariat* qui reçoit les statistiques, les apports, la correspondance ;

2^o *L'office de propagande et de publicité* ; il donne aux ouvriers des renseignements techniques, dirige la propagande et l'éducation ouvrière ;

3^o *La comptabilité* ; le personnel est composé d'un trésorier, d'un chef et de plusieurs économes.

Le Bureau exécutif a pour président le président du comité exécutif qui dirige les séances des membres du Bureau.

Cette confédération doit avoir un siège dans les principaux Centres. Dans chaque Centre il y a un chef et des membres, choisis par le Comité.

Si le Comité central en voit la nécessité, il peut réunir en comité spécial les chefs des comités provinciaux, ou bien les organiser en administration spéciale.

Tous les syndiqués, lors de l'assemblée générale, devons obéir aux ordres que celle-ci leur donne.

Si dans une région, une partie des travailleurs entre en conflit avec les patrons, tous les syndicats seront invités par la Confédération générale à fournir une aide pécuniaire et à se solidariser avec les grévistes.

Quand deux syndicats réunissent des gens du même métier, dans la même région, il faut que l'un des deux soit absorbé par l'autre.

Tous les vœux émis par ces trois congrès allaient être, dans une certaine mesure, réalisés par la loi de 1929 ; mais antérieurement à cette loi, la Fédération des employés de la « Commercial Press » de Chang-haï, émit un règlement intérieur qu'elle appliqua immédiatement.

Ce règlement parut en septembre 1927. Il est intéressant de l'étudier, car les autres industries à cette date s'en inspirèrent de très près.

Cette Fédération est formée par tous les travailleurs de l'établissement ; elle répond au désir de solidarité de chacun et sert les intérêts du groupe en protégeant la liberté individuelle. Chaque travailleur désireux de faire partie du groupe doit être présenté par deux adhérents au Comité qui peut l'admettre comme membre ou le repousser. Tout adhérent entré à la Fédération a son nom porté sur un registre.

Quand un membre a commis une action répréhensible, il est jugé par le Comité qui peut l'exclure de la Fédération. Il faut

un cas grave, tel la violation des statuts établis et des décisions, ou un acte nuisible à l'honneur de la Fédération, ou encore dans le cas où la cotisation n'a pas été payée pendant trois mois.

La Fédération adhère à la Confédération générale des travailleurs comme membre. Elle s'organise intérieurement en tenant compte de la profession de ses membres. Chaque sous-groupe compte de cinq à neuf personnes chargées de ses intérêts particuliers. Plus de trois sous-groupes forment une commission ; celle-ci choisit deux secrétaires qui ont mission de s'occuper de toutes les questions restées sans solution.

Si ces questions sont d'un intérêt général, elles sont soumises à un comité exécutif composé de onze membres élus par l'assemblée générale et qui sont surveillés par un Comité de contrôle formé de trois membres élus par l'Assemblée générale.

Mais quand l'Assemblée générale tient ses séances, ce qui arrive une fois par an, elle se passe de tout intermédiaire et prend elle-même ses décisions.

Les membres du Comité exécutif et ceux du Comité de contrôle siègent pendant un an, le président de chaque groupe pendant six mois. Tous peuvent être réélus.

Un Bureau s'occupe de toute la partie administrative.

Les sous-groupes se réunissent une fois par mois ainsi que leurs présidents.

Les membres du Bureau ont une réunion chaque quinzaine, ceux du comité exécutif une fois par semaine.

En cas d'affaire urgente, les membres du Comité exécutif et ceux du Comité de contrôle convoquent l'Assemblée générale temporairement.

La Fédération a des salles de lecture, de jeux, de gymnastique, une caisse d'épargne, une coopérative, un bureau de placement, une classe gratuite pour les enfants des ouvriers, et un cours pratique.

En ce qui concerne le règlement des cotisations, chacune d'elles est établie selon le salaire des membres.

Celui qui gagne	5 yuan donne	10 tong tsen	
—	10	—	1 mou ts'ien (1)
—	20	—	2 —
—	35	—	3 —
au-dessus de	50	—	4 —
—	60	—	5 —
—	70	—	7 —
—	80	—	8 —
—	90	—	10 —
—	100	—	1 yuan
—	120	—	1,5 —
—	150	—	2 —
—	200	—	4 —
—	250	—	6 —
—	300	—	8 —

Les souscriptions spéciales sont votées par le Comité exécutif. Toutes les cotisations sont versées au secrétariat et remises au Comité exécutif. L'Assemblée générale peut modifier le tarif en cas de besoin.

Tels sont les principaux articles du règlement de la « Commercial Press » de 1927. L'année suivante, le 21 octobre 1929, était promulguée, à Nankin, la loi des associations ouvrières, dont nous allons dégager les points suivants :

Tous les travailleurs des industries et métiers divers jouissent des mêmes droits en ce qui concerne le développement de leurs connaissances professionnelles, l'amélioration du travail, les conditions de vie. Ils sont amenés pour faire valoir ces droits à se grouper en syndicat. Dans une industrie, pour créer cet organe, il faut un minimum de deux cents membres. Dans un petit métier, cinquante.

1. 1 mou ts'ien = 14 tong tseu.

Tout travailleur a le droit, quel que soit son travail, de faire partie d'un Syndicat.

Le syndicat est sous le contrôle de l'administration compétente de la localité, municipalité ou préfecture. Aussi lorsque les travailleurs désirent en créer un nouveau, cinq ou neuf délégués, munis de références, font une demande et présentent leurs statuts à l'administration en question ; ils sollicitent ainsi le droit d'inscription.

La date de l'inauguration doit être fournie à l'administration, ainsi qu'un certain nombre de renseignements (nom des membres du bureau, etc.).

S'il n'y a pas lieu de faire des modifications, tout est ratifié en 15 jours ; dans le cas contraire, le délai est fixé à trois semaines.

C'est seulement lorsque toutes ces formalités sont remplies que le syndicat fonctionne.

Le premier acte du groupement est de réunir ses membres pour établir ses statuts. Ces derniers ne sont valables que si les 3/4 des adhérents au moins sont présents.

Sur ces statuts doivent être indiqués :

- 1° Le nom du syndicat ;
- 2° Le but poursuivi ;
- 3° L'arrondissement et l'adresse de l'association ;
- 4° Le grade de ses membres, leurs droits et leurs obligations ;
- 5° Le règlement visant l'admission et l'exclusion des membres ;
- 6° Le règlement visant les membres du Bureau ;
- 7° Le règlement des réunions ;
- 8° Les cotisations et projets financiers ;
- 9° Le règlement qui détermine la participation à l'assistance mutuelle ;
- 10° Le règlement concernant la modification des statuts.

Si les statuts ne sont pas approuvés par l'administration compétente, le syndicat ne peut fonctionner.

Il est bien spécifié par la loi de 1929, que le syndicat ne doit pas avoir un caractère commercial et doit s'occuper uniquement des intérêts et du bien-être des ouvriers.

Le syndicat établira un Comité exécutif. Ses membres en sont élus par l'assemblée des ouvriers.

Dans le cas où l'on voudrait élire un membre du Comité qui n'est pas membre du syndicat, l'approbation de l'administration compétente est nécessaire.

Le congrès seul a le droit de modifier les statuts du syndicat (avec l'autorisation de l'administration compétente). Il veille au bon fonctionnement des finances, établit le budget et sanctionne les dépenses engagées. Il décide : 1^o le maintien ou la modification des contrats de travail ; 2^o l'utilisation des fonds de fondation ; 3^o les développements à donner au syndicat ; 4^o le droit de l'ouvrier à s'engager ou à se retirer d'une Confédération syndicale ; 5^o la dissolution ou la fusion du syndicat.

Le comité veille encore à la création des Caisses d'épargne et à l'organisation d'assurances ; la création de coopératives et des logements ouvriers le regardent ; c'est encore lui qui s'occupe des crèches et des dispensaires.

L'enseignement pratique des travailleurs lui revient de droit. Il s'occupe de la bibliothèque, des salons de lecture, de l'imprimerie. L'organisation des fêtes et des distractions de toutes sortes lui revient également.

C'est en cas de conflit que le rôle du syndicat apparaît comme particulièrement important ; il intervient alors entre les syndiqués ou bien entre patrons et ouvriers. Nous aurons l'occasion de revenir plus loin sur ce point.

Pour l'exécution de ces divers points, les membres du comité choisissent trois d'entre eux qui forment un bureau ou secré-

tariat, chargé de régler les affaires courantes sous le contrôle du comité.

Cependant, le syndicat ne jouit pas, même intérieurement, d'un droit de contrôle absolu. Ainsi l'ouvrier a le droit de se rattacher à un syndicat, en principe à un seul, qui est le syndicat de sa profession ; mais la loi l'autorise occasionnellement à en choisir un autre. En outre, il reste toujours libre de se retirer du syndicat choisi quand bon lui semble. Dans aucun cas le syndicat ne peut exercer de pression. En cas d'exclusion d'un des membres, il faut une raison suffisante ; et même si cette raison est valable, il faut l'approbation de plus des deux tiers des membres.

Les syndiqués peuvent quitter leur association pour une courte période, mais les statuts doivent fixer préalablement la durée de l'absence.

Les membres des syndicats payent une cotisation. Pour chaque membre, elle ne peut dépasser 1 yuan par mois. La cotisation annuelle ne peut dépasser pour chaque ouvrier deux pour cent du salaire.

Néanmoins, les syndiqués peuvent être frappés d'une amende ; cette dernière ne peut excéder le montant de trois jours de salaire.

Tels sont, d'après la loi de 1929, les règlements généraux visant l'organisation intérieure du syndicat. Le syndicat, dans ses rapports, soit avec les autres syndicats, soit avec les patrons, soit avec l'Etat, n'est pas un organe libre et indépendant. La loi d'une part, limite son pouvoir, et d'autre part, le protège contre les patrons, d'où deux séries de mesures :

- 1° Des mesures limitatives du pouvoir du syndicat ;
- 2° Des mesures protectrices du syndicat.

Lors de sa création, le syndicat doit donner à l'administration compétente, deux registres contenant l'un le nom des membres, l'autre la comptabilité. Le premier renferme :

- 1° Le nom des syndiqués ;

2° Le jour de leur entrée au travail ;

3° Les jours de chômage, les jours du changement de travail, etc...

Le second renferme le numéro des reçus.

Une fois constitué, le syndicat doit tenir l'administration compétente ou le tribunal du travail, au courant de son action. Toute modification apportée à son organisation ou à ses statuts, tout changement dans les membres du Bureau doit être communiqué quinze jours à l'avance.

L'administration compétente a droit à toutes les explications nécessaires. Le syndicat doit répondre aux questions posées point par point.

Pour cela, il fait une enquête sur la famille de l'ouvrier, sa situation de fortune, son degré d'instruction, les jours de chômage supportés ; la statistique ainsi établie est communiquée à qui de droit, en général deux fois par an, en juin et en décembre.

Dans le cas où le syndicat se trouverait en contravention avec la loi, l'administration compétente peut le supprimer ou simplement le modifier. Si alors le syndicat n'obéit pas, l'administration peut lui intenter un procès, mais la procédure ne doit pas dépasser trente jours.

Le rôle du syndicat est de créer des organisations visant l'amélioration des conditions de travail. Mais il intervient surtout en cas de conflit entre patrons et ouvriers. L'assemblée des syndiqués vote alors secrètement. Une majorité de plus des deux tiers suffit à décider la grève.

Là encore son pouvoir est limité ; pendant la grève, il ne peut troubler l'ordre public, et ne peut s'attaquer aux biens des patrons ou des citoyens.

L'augmentation de salaire demandée par le syndicat ne peut être exagérée.

Le pouvoir du syndicat en cas de conflits, n'est pas infini,

une commission d'arbitrage (1) constituée dans les cas graves jouit d'une autorité supérieure.

Syndicats et syndiqués doivent obéir strictement aux points suivants :

- 1° Défense de nuire à leur industrie ou à leur commerce ;
- 2° Défense de détruire ou de voler les instruments de travail ;
- 3° Défense de saisir les patrons et de les battre ;
- 4° Les syndiqués ne doivent pas contraindre le patron à prendre tel ou tel ouvrier ;
- 5° En cas de manifestation le port d'armes est prohibé ;
- 6° Le syndicat ne peut pas opprimer l'ouvrier ;
- 7° Le syndicat ne peut pas obliger l'ouvrier à négliger son travail.

Cas d'annulation du syndicat. — Le syndicat peut être annulé dans les cas suivants :

- 1° Si les statuts ne sont pas en accord avec la loi ;
- 2° Si le syndicat a nui à la sécurité et à l'ordre public ;
- 3° Si le syndicat est ruiné.

Mais avant d'accomplir cette annulation, l'administration doit consulter le comité exécutif.

Lorsque des syndicats s'unissent ou se séparent, ils préviennent d'abord l'administration compétente quinze jours avant ; de plus, ils doivent avoir l'approbation de plus des deux tiers des membres.

1. Les règlements visant la commission d'arbitrage datent d'une loi sur la solution des conflits publiée le 9 juin 1928 par le gouvernement nationaliste.

Elle était composée de cinq membres comme suit :

- a) Un délégué désigné par le gouvernement provincial ou par le gouvernement de la municipalité spéciale.
- b) Un délégué désigné par le comité provincial ou par le comité de la municipalité spéciale du patri.
- c) Un délégué ouvrier et un délégué patronal qui n'ont aucun intérêt direct dans le conflit.

Lorsque deux syndicats n'en forment plus qu'un seul, les droits de l'un disparaissent. L'administration ratifie les décisions prises.

Les créanciers doivent être prévenus un mois à l'avance. Le syndicat est obligé de leur exposer clairement les raisons de ce changement.

Après la dissolution, il faut rendre aux créanciers leurs biens. Le reste est distribué selon les statuts, chaque syndicat reprend sa part, ou bien tout est attribué à un syndicat municipal autonome.

Les mesures prises pour limiter le pouvoir du syndicat sont sévères mais, par contre, celles qui visent sa protection sont, elles aussi, très strictes.

Tout d'abord, lors de la création du groupement, l'administration compétente envoie un représentant qui veille aux débuts du syndicat.

Le fait d'appartenir à un syndicat ne peut nuire aux ouvriers. En aucun cas le patron ne peut, sous ce prétexte, renvoyer un travailleur. De même quand il s'agit d'un membre du Bureau du syndicat qui néglige son travail d'usine, au profit de l'œuvre collective.

En cas de dommage causé par un membre du Bureau à un tiers, le syndicat est tenu de réparer ce dommage. Mais si le syndicat a pris des engagements concernant tous les membres, qui se trouvent être défavorables au groupe, ces engagements restent valables et doivent être remplis sans changement.

Les avantages financiers dont jouit le syndicat sont appréciables. Il est exonéré de tout impôt et de frais d'inscription.

L'Etat ne peut jamais confisquer les biens immobiliers suivants :

1^o Bibliothèques, salons de lecture, salles de cours, hôpitaux, dispensaires, crèches, coopératives ;

2^o Les fonds du syndicat et le produit des assurances ouvrières.

La loi donne aussi une série de règlements visant la Fédération des syndicats. Elle se borne à répéter et préciser les points proposés par les congrès de Canton.

Pour créer une fédération, on convoque tous les organes des divers syndicats qui forment une assemblée générale. Là encore, pour décider des statuts, il faut l'autorisation de l'administration compétente.

Les syndicats ne peuvent pas avoir de rapports avec les syndicats des autres pays sans l'autorisation du Gouvernement.

L'organisation intérieure de cette Fédération générale est également prévue par la loi.

Nous ne revenons pas sur les détails, nous avons déjà parlé de cette question un peu plus haut à propos des Congrès.

L'existence légale du syndicat a été sanctionnée à nouveau par les dernières lois de 1929. Mais, bien avant déjà, son action bienfaisante s'était faite sentir.

Il veille à développer le goût du travail bien fait chez l'ouvrier : bibliothèques, clubs, cours, sont créés par le syndicat dans ce but.

En cas de maladie, d'accident, de chômage, le syndicat est encore là ; l'ouvrier trouve en lui un appui efficace.

Enfin, il est le protecteur officiel de l'ouvrier, dans ses rapports avec les patrons ou avec l'Etat. C'est lui qui intervient en cas de conflit. L'autorité du comité d'arbitrage lui est seule supérieure. Protecteur de l'ouvrier, arbitre en cas de conflit, tel est le double rôle du syndicat. On comprend qu'il ait trouvé des défenseurs dès le début, et on conçoit comment les ouvriers éprouvent le besoin de s'y rattacher.

Mais c'est surtout dans les grandes industries que le mouvement syndical a progressé. Les petites industries sont assez récalcitrantes à cette nouveauté ; elles s'organisèrent cependant en groupement syndical en 1928, mais la transformation est assez superficielle ; en réalité les petits métiers conservent encore l'esprit corporatif.

Quelques chiffres vont nous prouver le développement du mouvement.

A Chang-haï, en 1925, il y avait 117 Fédérations d'ouvriers ; en 1926, la Chine tout entière en comprenait 699. En 1928 Chang-haï seul en comptait 454, enregistrées à la municipalité de cette ville.

Ces chiffres sont insuffisants, mais les statistiques ne sont nulle part très nettement établies, car la distinction entre l'ancienne corporation et les syndicats n'est pas précise, du moins dans certaines provinces.

Le syndicat est donc un élément nouveau de la vie actuelle en Chine, élément avec lequel les partis politiques doivent compter. On a vu en effet comment le Kouo-min-tang, ou les communistes, conçoivent le rôle du syndicat.

Le syndicat dont nous avons énuméré plus haut les diverses attributions, devient de plus en plus un agent politique. Il prête son concours à tel parti ou à tel autre et intervient d'une façon efficace.

La corporation, organe professionnel et religieux, a disparu et a fait place à un groupement à tendances sociales et politiques. Il ne subsiste d'elle qu'une structure centralisée qui sert de cadre aux associations professionnelles actuelles de Chine et si, à Pei-p'ing (Pékin) les ouvriers continuent à pratiquer quelques-unes de leurs coutumes, ils n'en sont pas moins, tous, très syndicalistes.

CONCLUSION

« Un culte commun, des banquets communs, des fêtes communes, un cimetière commun, n'est-ce pas, réunis ensemble, tous les caractères distinctifs de l'organisation domestique chez les Romains ? »

Ce que dit Waltzing de la corporation romaine s'applique exactement à la corporation chinoise. Elle est fondée sur le modèle du groupe familial, a comme elle son ancêtre vénéré, son chef, sa forte discipline. Elle forme à travers les temps un seul être. Elle impose à l'individu des devoirs analogues à ceux qu'impose la famille ; ainsi le compagnon doit aider son vieux maître à vivre et celui-ci doit, s'il n'a pas de fils, lui léguer ses instruments de travail et tout ce qui lui permettait d'exercer sa profession. Des offrandes doivent être portées sur l'autel de l'ancêtre maître comme sur l'autel des ancêtres familiaux.

La hiérarchie du groupe familial et du corps social se retrouve dans le corps professionnel. A l'échelle des mandarins correspond l'échelle en miniature des maîtres compagnons et apprentis et il semble que les lois intérieures qui régissent ces trois sortes de groupements doivent varier ensemble. C'est ainsi qu'à l'époque des corporations, l'on observe un pouvoir paternel plus fort et un pouvoir impérial plus absolu également ; et, à mesure que les idées et les institutions politiques évoluent vers un régime démocratique, on voit s'affaiblir le rôle du père et se démocratiser l'institution professionnelle.

La vie du compagnon chinois, comme celle de l'ancien artisan d'Occident, ne fut pas toujours enviable. L'une et l'autre étaient caractérisées par le même manque de confort et la même soumission étroite au maître. Les seuls plaisirs étaient ceux de la table, avec quelques camarades, les chants bruyants, les cris, les spectacles de quelques querelles, les fêtes corporatives, et pour les ouvriers d'arts, les privilégiés ceux-là, les méditations esthétiques et l'exercice de leur métier.

Les corporations ne se sont jamais occupées des affaires d'intérêt général, et n'ont jamais essayé de faire pression sur le gouvernement pour obtenir de plus larges débouchés commerciaux ou une législation qui les favorisât. Chaque groupe avait pour but de garantir les intérêts professionnels régionaux et la vie de chacun de ses membres. Il agissait conformément à ce but, et une association provinciale demandait parfois au Ministre de l'Intérieur de révoquer un gouverneur incapable ou malhonnête. Là se bornait toute son action.

Une loi sur les associations commerciales promulguée le 14 décembre 1914 par le Gouvernement de Pei-p'ing (Pékin) étendit les attributions politiques des corporations. Cette loi venait un peu tardivement car les corps de métier n'avaient plus une grande vitalité. Voici ses dispositions essentielles :

Elle permettait aux associations de rechercher et de soumettre au gouvernement les perfectionnements qu'elles envisageaient comme possibles ou urgents dans les règlements de chaque corps de métier.

Elle leur enjoignait d'établir les statistiques du commerce effectué, d'étudier les produits commerciaux quant à leur valeur et à leur qualité, d'organiser des foires provisoires ou permanentes, des expositions régionales ou nationales, de se constituer arbitres en cas de conflit, de prévenir les disettes, enfin, de fonder des écoles pratiques.

Cet effort du législateur resta vain.

Pour que chaque membre profite de l'amélioration générale il fallait qu'il ait une bonne moralité, que sa conduite passée soit une garantie de sa conduite future. Comme dans tous les groupes fermés dont les occupations sont restreintes, la surveillance entre confrères était étroite. Les manquements au règlement étaient punis par des amendes ; les fautes graves étaient divulguées à l'assemblée et le délinquant était chassé de la corporation. Cette sévérité avait l'avantage de maintenir dans l'ensemble, de bonnes mœurs ; mais elle était funeste et fort cruelle pour le coupable qui se trouvait déclassé, dans l'impossibilité quasi totale de gagner honnêtement sa vie.

Les règles morales en vigueur étaient celles que les anciens sages avaient prescrites il y a des milliers d'années. Ces principes qui avaient fait leurs preuves n'avaient nulle raison d'être changés. Les rites, la technique du métier, l'éducation professionnelle participaient à la même immobilité. Certaines chansons de notre petite enfance vantent les avantages d'une étoffe tissée à la main, en particulier sa solidité, aux dépens de l'étoffe travaillée à la machine qui a peut-être un plus bel aspect mais qui ne résiste pas. Elles prouvent la confiance que le Chinois a dans l'excellence de son œuvre et de sa méthode. S'il ne recherchait pas une façon nouvelle de faire, ce n'est pas par un respect religieux des actes professionnels qui aboutit finalement à une « ankylose sociale » (1), mais simplement parce que son esprit routinier n'apercevait pas les avantages d'un autre mode de fabrication.

Cette routine imprègne tout l'enseignement donné à l'apprenti. Celui-ci est l'héritier des trésors d'expériences amassés. Pas plus que ses pères il n'innove, mais il a sur l'ouvrier moderne la supériorité d'une adresse, d'une habileté incontestable ; toutes les œuvres d'art en témoignent ; celles des sculpteurs, des brodeurs, des polisseurs de jade, des batteurs

1. Bouglé, *Essai sur le régime des castes*, p. 226.

d'or. Cette connaissance approfondie du métier n'est pas appelée à disparaître tout à fait ; pourtant, elle restera un trait particulier du régime corporatif.

La secousse que reçut le vieil empire au moment de l'intervention brusque des Puissances européennes explique la solution de continuité qui existe entre les anciennes et les nouvelles institutions professionnelles.

Les corporations les plus riches et dont l'influence était prépondérante, voient chaque jour leurs attributions diminuer. Actuellement, l'association commerciale de T'ien-tsin réclame du gouvernement la suppression des Ya-tseu en fourrures et en primeurs parce qu'ils accaparent ces marchandises. Ils obligent le paysan à les leur vendre à des prix dérisoires, forcent les marchands à acheter à des prix très élevés et pressurent ainsi les producteurs et les consommateurs. Cette oppression n'est pas propre aux courtiers en fourrures et en légumes ; elle est le fait de tous et la situation qu'ils créent est d'autant plus critique que beaucoup de produits agricoles sont en moins grande abondance sur le marché ; tels la soie, le coton, le riz, à cause de la guerre civile, de l'émigration des bons cultivateurs vers les villes, et des fléaux naturels. Aussi les Ya-tseu sont-ils très impopulaires. On voit en eux l'une des causes de l'état languissant des affaires dont ils sont les victimes par contre coup. Certains cèdent leur patente parce que leur métier ne les nourrit plus. La publicité des journaux, moins onéreuse que leurs services, leur fait une concurrence acharnée. On préfère mettre une annonce dans un journal pour louer ou vendre un immeuble, une terre ; elle s'emparera bientôt du travail des entrepreneurs de placement, qui sont dépossédés d'un autre côté par les syndicats, et elle est destinée à rendre de multiples services, comme en Europe.

Sont dépossédés aussi les Ya-tseu aubergistes, qui recevaient les mulétiers, chameliers, conducteurs de chaises. Tout le trafic par les routes a perdu la majeure partie de son

importance. Les automobiles sont trop chères pour être en grand nombre sur le territoire chinois. La consommation a diminué dans des proportions considérables, la plupart des gens n'achètent que le strict nécessaire et quelquefois beaucoup moins. Certains préfèrent aux marchandises indigènes, celles qui proviennent des concessions, qui passent en contrebande et sont franches d'impôts. Enfin, les chemins de fer se sont emparés du transport dans les régions les plus riches et les plus peuplées.

Les maisons de thé ne jouent plus leur rôle d'autrefois. Elles ne sont plus que des lieux de réunion où les intérêts professionnels ne se discutent plus ; et les contrats de travail n'y sont plus conclus qu'occasionnellement.

Le plus grand nombre des corporations se sont muées en syndicats. Ceux-ci gardent deux traits fondamentaux des anciens groupements. Alors que l'association de métier était basée sur l'idéal religieux, le syndicat a l'idéal démocratique pour fondement. Comme les anciennes associations professionnelles, il s'efforce d'exalter le sentiment de solidarité qui unit ses membres ; mais il ne comprend que les ouvriers groupés pour défendre leurs intérêts propres, souvent contre le patron. Ce groupement est beaucoup plus individualiste que l'ancien qui était conçu sur le modèle de la famille. Il n'impose pas des devoirs. Il laisse à chacun son libre arbitre et les devoirs qu'il conseille de remplir sont inspirés par un sentiment humanitaire qui voit au delà du petit cercle des membres qui le composent. Chaque homme y a une valeur personnelle, et un centre d'intérêt. Cet individualisme est apparent dans l'organisation intérieure du syndicat. Il n'existe plus de hiérarchie, mais une égalité absolue entre les membres : le président élu par chacun n'a de suprématie qu'en vue de l'action et parce qu'il est nécessaire que l'ensemble des membres soit représenté.

Bien que tout traditionalisme n'ait pas été complètement

rejeté, les esprits se tournent moins pieusement vers les vieilles formules du passé. Ils essaient d'en trouver de nouvelles s'adaptant au présent. Le maître n'est plus respecté comme autrefois ; le groupe ne se permet plus d'exercer une surveillance étroite sur chacun des membres ; il ne prend parti contre l'un d'eux que lorsqu'il a trahi l'intérêt commun ; il ne suit plus la maxime du Sage qui dit : « Celui qui n'a pas d'office dans le Gouvernement n'a point à y voir ni à juger les plans de ce Gouvernement (1). » Il comprend au contraire que sans lui il ne peut rien d'efficace ; il sollicite son appui et son intervention ; souvent, il réclame de lui des mesures protectrices, une législation plus soucieuse de sauvegarder les intérêts ouvriers.

Cette influence de plus en plus grande qu'exerce la classe prolétarienne devrait servir ses intérêts et la rendre beaucoup plus heureuse. En fait, ce n'est pas cela qui arrive. Elle est solidaire des autres classes et ces dernières ne sont pas favorisées du tout quant à leurs intérêts matériels. L'association commerciale générale de Cholon a beau s'interposer pour régler au mieux des intérêts nationaux tout le commerce extérieur, il y a des difficultés qu'elle est incapable d'atténuer. Ainsi la crise monétaire ne fait que s'accroître. Au début de ce printemps, le lyang d'or valait 45 lyang d'argent il en vaut actuellement de 90 à 100 et ses variations incessantes ont été la cause de la déconfiture de plusieurs banques. Les importations de matières premières sont nulles, et comme les champs ont été ravagés par les sauterelles dans le Chan-si, la récolte de blé et de coton a fait complètement défaut à l'industrie qui est restée depuis 1929 dans un profond marasme. On compte à T'ien-tsin, dans les entreprises de textiles, que 70 % des établissements chinois ont fait faillite (2).

1. Maspéro, *La Chine*, p. 56.

2. Cette statistique fut publiée par la Chambre de Commerce de T'ien-tsin dans le journal *Ta-Kung-Pao* du 15 mai 1930.

En outre, les droits de douane élevés dont les Etats-Unis taxent toute marchandise venue du dehors empêchent l'exportation des tapis qui avait été jusque-là si florissante ; des manufactures de T'ien-tsin et Pei-p'ing (Pékin) ont également fait faillite. La statistique établie par l'administration douanière montre bien la baisse subie sur cet article. Si elle avait pu être établie pour 1929, l'écart eut été plus grand. L'exportation de la soie et des cotonnades est aussi très languissante. Certaines entreprises de transports sont obligées de fermer ; 30 à 36 grossistes de riz viennent de se ruiner et il n'y a que les entreprises d'alimentation générale qui parviennent à se maintenir.

Années	Exportation des tapis en :			
	1925	1926	1927	1928
Nombre de tapis....	179.081	180.094	176.543	158.780
Valeur des impôts en taëls	6.362.633	6.547.218	6 526.646	5.935.412

La conséquence de cette crise économique est un relèvement du nombre des chômeurs. A Pei-p'ing (Pékin) la quantité en est considérable, d'autant plus que la crise y a été aggravée par le transfert de la capitale à Nankin. La misère est si grande dans la population ouvrière, que des ouvriers qui ne veulent pas se laisser aller à quelque infamie, se suicident. A la fin de décembre 1929 on comptait 152 suicides dont 106 suicides d'hommes et 46 de femmes. Les associations syndicales ne peuvent suffire dans leur tâche d'assistance, car la plupart des cotisations ne peuvent plus être payées. Ce fait ne prouve donc point, comme on pourrait le penser, que le vieil esprit d'entraide mutuelle est mort, mais les proportions de la tâche à accomplir la rendent impossible. Les offices de placements sont remplis d'une foule découragée. La municipalité

essaya d'employer des ouvriers à des travaux d'intérêt public; mais là encore l'aide fut trop limitée. D'autre part, la ressource d'une émigration vers des contrées plus favorisées est enlevée aux chefs de familles trop nombreuses. Toute la Chine est dans le même état de langueur. Le Chan-si et le Ho-nan ont subi la famine et les populations n'ont pas eu le grain nécessaire pour ensemençer leurs champs. C'est à grands frais et à grand'peine que le Gouvernement, pour les sauver de la mort, fit transporter une partie des paysans en Mandchourie pour cultiver la terre.

On ne peut accuser de tous ces maux le nouvel esprit syndicaliste. Il est hors de doute que si la situation économique se rétablissait, l'ouvrier aurait une vie plus heureuse qu'il ne l'eut jamais, profitant à la fois de la protection de son syndicat et de l'Etat et pouvant élargir les bornes de son horizon intellectuel.

Mais pour que cet âge d'or vienne, pour que l'ouvrier retrouve la besogne qui le nourrira, il faut que les variations monétaires s'atténuent, puis cessent, et que les guerres civiles finissent. La Chine pourra alors songer au vaste plan de reconstruction qu'esquissait Sun Yat-sen et qui donnerait du travail à tous : création de lignes de chemins de fer, ouverture de ports, canalisations des rivières, construction de routes, défrichement d'immensités encore laissées à la nature, utilisation des richesses minières, installation de nouvelles industries. Ainsi, beaucoup de choses restent à faire pour améliorer complètement le sort du prolétariat.

Vu le 23 octobre 1930.
le Doyen de la Faculté des Lettres
de l'Université de Paris,

H. DELACROIX.

Vu et permis d'imprimer
Le Recteur de l'Académie de Paris,
S. CHARLÉTY.

BIBLIOGRAPHIE

Tous les ouvrages sont numérotés, et nous les groupons suivant la matière :

1^o DOCUMENTS OFFICIELS

1. « Code pénal provisoire de la République de Chine ». Pei-p'ing, 1923.
2. « Code pénal de la République de Chine » (second projet révisé). Pei-ping, 1920.
3. Constitution des 11 mars 1912 et 1^{er} mai 1914 ; trad. A. Vissière, Bulletin de l'Association Amicale Franco-Chinoise, VII, n^o 3, p. 188, 1916.
4. Constitution du 10 octobre 1923, trad. A. Vissière. Revue du Pacifique, 1924, trad. officielle du Waichiaopu (Min. des Affaires étrangères).
5. « Constitution du 10 octobre 1923 ».
6. « Constitution 1923 and Suplementar and Documents » publ. off. Pei-p'ing, 1924.
7. « Fa-lu-ts'ao-ngan-houei-p'ien » (Collection des projets de lois, public. officielle de la commission de codification. Peip'ing, mai 1926. Contenant :
 - A, Projet de Code civil de la dynastie des Ts'ing (1911) en 5 volumes.
 - B, Projet de Code civil, 2^e revision, en 5 volumes (1915-1926).
 - C, Projet de Code civil, volume IV (famille), 3^e revision (1925).
 - D, Projet de loi sur l'exécution forcée 1915.
 - E, Projet de Code de commerce de la dynastie des Ts'ing, volume I (1919).
 - F, Projet de loi sur les actes de commerce (1919).
 - G, Projet de loi sur les sociétés commerciales (1916).
 - H, Projet de loi sur les effets de commerce (5 rédactions, de 1913 à 1925).
 - I, Projet de loi sur le commerce maritime (1919).
 - J, Projet de loi sur la faillite (1915).
 - K, Projet de loi sur l'arbitrage (1923).
 - L, Projet de loi pénal, 3 revisions successives, de 1916 à 1919.

- Une nouvelle revision du projet de Code civil a été publiée en 1927.
La revision de 1929 est en cours de publication.
8. « Kouo-min-tcheng-fou-sseu-fa-li-kouei » (Recueil législatif du Ministère de la justice, publié par le Gouvernement national), 3 vol. 1930.
Loi sur la solution des conflits du salaire (9 juin 1928).
Loi sur les rapports du commerce (30 octobre 1929).
Ordonnance sur l'organisation des syndicats agricoles (16 juillet 1928).
 9. « Kouo-min-tcheng-fou-hien-hing-Lieou-fa, sseu-fa fa-ling-houei-lan ». Collection des six codes en vigueur et de lois et règlements judiciaires, par Tchang Tcheng-hio.
 10. « Kouo-Min tcheng fou hien hing fa kouei ». Législation en vigueur du Gouvernement national, 2 vol., imp. du Fa tche kiu (Bureau de codification), mars 1928 (publ. en mai). Une édit. revue et augmentée en 1 vol. a paru en avril 1929.
 11. La loi chinoise sur les effets de commerce du 30 octobre 1929. J. Escarra. Librairie Rousseau. Paris, 1930.
 12. La loi chinoise sur les assurances du 30 décembre 1929. J. Escarra. Librairie générale de Droit et de Jurisprudence. Paris, 1930.
 13. « Lao-tong-fa-tien » (Projet de législation ouvrière), 1929. Chang-haï par Ma Tchao-tsiun.
 14. « Législation commerciale de la République de Chine ». Pei-p'ing 1924.
 15. « Li-fa-tchouan-k'an » (Recueil spécial législatif). Publication officielle. Li-fa-yuan, 2 vol., 1929-1930. Changhaï par Hou Han-min.
 16. Lois organiques du Gouvernement chinois du 10 octobre 1928, trad. J. Escarra (Europe Nouvelle, n° du 3 novembre 1928 et du 2 février 1929, p. 1513 et 154).
 17. « Min-kouo-fa-kouei-houei-kan » (Recueil de la Législation de la République, par Liéou Yi-yuan et Tseng Chao-tsiun, 2 vol., mars-avril 1929, p. XXVI.
 18. Rapport présenté par le Gouvernement de la République Chinoise de la Conférence internationale du travail, 1929.
 19. « Sseu-fa-li-kouei » (Recueil législatif du Ministère de la Justice) publié par le Gouvernement de Pei-p'ing (Pékin) 2 vol. et 4 suppléments, contenant toute la législation moderne jusqu'au 31 décembre 1927.
 - 20 « Ta-li-yuan-p'an-li-yao-tche-kouei-lan » (Recueil des sommaires de la Jurisprudence de la Cour Suprême), 3 vol. Pei-p'ing, 1919. Jurisprudence de 1912 à 1918. Le premier volume de cette publication consacré au droit civil et commercial, a été traduit intégralement en français, par :

Jean Escarra, Lio Tchêng-tchong, Houx Koung (Ou. Siang J'enkie, Hou Wen-ping, « Recueil des Sommaires de la Jurisprudence de la Cour Suprême de la République de Chine » en matière civile et commerciale (1912-1919), 2 vol. Pei-p'ing, 1924-1925.

21. « Ta-li-yuan-p'an-li-yao-the-houei-lan-hiu-pien » « Supplément au Recueil des sommaires de la Jurisprudence de la Cour Suprême », 2 vol. Pei-p'ing, 1925. Jurisprudence de 1919-1923. Le 1^{er} traduit complètement par :

Jean Escarra, Siou Tchêng-Tchong, Houx Kong-Ou, Liang Jenkiè, Hou Wen-p'ing (Recueil des sommaires. Supplément (1919-1923), 1 vol. Pei-p'ing, 1926.

Il importe de préciser que d'après une note figurant en tête de l'original chinois de cette publication, « en cas d'opposition entre des textes du présent supplément et du Recueil, qu'il s'agisse d'un changement dans la Jurisprudence ou dans une formule, c'est toujours le présent supplément qui fait foi ».

22. « Ta-ts'ing lu-li », Code des Ts'ing, éditions nombreuses de 1646 à 1910. Dernière édition officielle datée de la 2^e année Siuan-t'ong (1910) et intitulée : Tats'ing hien hing h'ing-lu. C'est cette édition qui est citée dans les arrêts de la Cour Suprême.

OUVRAGES SPÉCIAUX

23. *Che-ki*, kiuen 129 et 1736 (l'an 4 tsien-long).
 24. *Chen Fou-choen*. — La Révolution Chinoise. Thèse Paris, 1929. Alcan.
 25. *Courant (Maurice)*. — Les Associations en Chine. Annuaire des sciences politiques, 1899.
 26. *Doré (H.)*. — Recherches sur les superstitions en Chine.
 27. *Escarra (J.)*. — Code pénal de la République de Chine. Paris, 1930.
 28. — Droits et intérêts étrangers en Chine. Paris, 1928 (Recueil).
 29. *Granet*. — La religion des Chinois. Paris, 1922.
 30. — La civilisation chinoise. Paris (La Renaissance, 1929).
 31. *Ho yo-tseng*. — « Tchong-kouo-pa-kong-che » (Histoire des gévistes en Chine). Chang-hai, 1927. Ché-Kiaï.
 32. *Hui-yen-chao*. — « Tchong-kouo-kong-yi-yen-ko-liao-che » (Sommaire de l'histoire de l'industrie en Chine, Chang-hai, 1927).
 33. *La Chine et le Monde*. — Etude des questions politiques, diplomatiques économiques, juridiques et sociales, publiée avec la collaboration

- des anciens élèves et élèves Chinois de l'Ecole libre des sciences politiques de Paris, 1926.
34. *Lin Chouen-ho*. — « T'ang-Kou-Kong-jeu-tiao-ts'a ». Enquête sur les ouvriers de T'ang-Kou, 1930. Pei-p'ing.
 35. *Li Kien-houa*. — Lao-tong wen t'i yu lao tong fa (Problème ouvrier et législation ouvrière, 1928. Chang-haï).
 36. *A Mary Anderson*. — *Humanity and Labour in China*. London Student Christian Movement, 1928.
 37. *Ma ying-tch'ou*. — Lecture on current economic problem in China « Traité économique ». Chang-haï, 1925 Commercial Press.
 38. *Maybon*. — Essai sur les Associations en Chine (Thèse-Librairie générale). Paris, 1925.
 39. *Ma Tch'ao-tsiun*. — « Tchong-kouo-lao-Kong wen t'i » (Le problème ouvrier en Chine) 1927. Min Chen, Chang-haï.
 40. *Sion (Jules)*. — Géographie universelle. Paris, Colin, 1928.
 41. *Sun Yat-sen*. — « San-min-tchou-yi » (Trois principes des droits du peuple) écrit en 1924, 1^{re} édition seulement en 1927. Chang-haï (Che-Kiai).
 42. — « Kien-kouo-fang-liao » (Plan de la reconstruction nationale). Chang-haï, 1927 (Tchang-Yuang).
 43. *T'ang-Haï*. — « Tchong-kouo-lao-tong wen t'i » (Le problème ouvrier en Chine). Houang-Kio Chang-haï, 1926-1927.
 44. *Tch'en Kia-kouen*. — « Tchong-kouo-kong-yi-che » (Histoire industrielle de Chine). Chang-haï, 1920.
 45. *Tch'en Ta*. — « Tchong-kouo-lao-tong wen T'i » (Le mouvement ouvrier en Chine). Chang-haï, 1929 (Commercial Press).
 46. *Tch'en Tch'en-tcho*. — « Tchong houa-Min-kouo-tsan-hing-h'ing-lu, Che yi-fen-tso » (Code pénal provisoire de la République de Chine) (partie explicative), 2^e éd., 1925. Chang-haï.
 47. « Tcheou-li tong-kouan-kiuen, 39^e édition, 1741.
 48. *Tchou Hong-ta*. — « Wei-king-fà-fa-siang-che » (Recueil des applications de la contravention des ordonnances de la police), 1926. Chang-haï.
 49. *Tchou Lian-tse*. — « Nong min tien chouo » (Le sommaire de l'organisation des agriculteurs). Chang-haï, 1927 (tsien-kouo).
 50. *Tsing Chin-Chun*. — Le mouvement ouvrier en Chine. Thèse Paris, 1929.
 51. *Wang tong-kin*. — « Tchong-kouo-che » (L'histoire de Chine), 3 vol. Chang-haï, 1^{re} vol., 19; 2^e vol., 19; 3^e vol., 19 (Commercial Press).

52. *Wang Ts'ing-san, Wang Chou-siun, Lin Chouen-ho et Fan Hong.* — « Tchong-kouo-loa-tong-Nien tsien » (Les Annales du Mouvement ouvrier en Chine). Pei-p'ing, 1929
53. *Wu K'i.* — La nouvelle Chine et le gouvernement national. Thèse Paris, Rivière, 1929.
54. *Yin Cheou-kouang.* — « Kong houei-tcho-tcheu-yen-kiou » (Etudes sur l'organisation des syndicats). Chang-haï, 1928.

Ouvrages généraux.

55. *Austin et Lyod.* — Le secret des hauts salaires. Paris, 1926 (Payot).
56. *Sir William Asbley.* — L'Évolution économique de l'Angleterre. Paris, Giard, 1925, écrit en 1920, 1^{re} édition 1927. Chang-haï (Che-Kiai).
57. *Berthelot.* — Les origines de l'Alchimie. Paris, 1885.
58. *Boileau (E.)* — Le livre des métiers, XIII^e siècle. Paris, 1879 (Imp. Nationale).
59. *Bouglé.* — Les idées égalitaires. Paris, 1896 (Alcan).
60. — Essai sur le régime des Castes. Paris, 1908 (Alcan).
61. *Buisson.* — Grève générale. Bibliothèque sociale. Paris, 1905.
62. *Bureau.* — Le droit de grève et la liberté du travail. Le cours professé à l'Ecole des Hautes Etudes Sociales. Paris, 1909.
63. *Dalloz.* — Code du travail. Paris, 1930, 15^e éd.
64. *Davy (G.)* — La foi jurée. Thèse Paris (Alcan), 1922.
65. *Gide (T.)* — Le droit de grève (Leçons professées à l'Ecole des Hautes Etudes sociales). Paris, 1902.
66. — Principes d'Economie Politique. Paris, 1916, 16^e éd.
67. — Des institutions en vue de la transformation du salariat. Paris, 1820 (Giard).
68. *Halbwachs.* — La classe ouvrière et les niveaux de vie. Paris (Alcan), 1913.
69. *Hauser.* — Les compagnonages d'arts et métiers à Dijon. Paris (A. Dicard), 1927.
70. *Hauser (T.)* — Ouvriers du temps passé. Paris (Alcan), 1927.
71. *Hauser (Tch.)* — Histoire d'un contrôleur général, d'un intendant et de deux jeunes Chinois (Revue de littérature comparée. Paris, 1929).
72. *Leroux (A.)* — La saisissabilité des salaires. Paris, 1910.
73. *Leroy (Maxime)* — Les techniques nouvelles du syndicalisme. Paris (Garnier frères), 1921.

74. *Levasseur*. — Histoire des classes ouvrières en France. Paris, 1867 (Hachette).
75. *List*. — Système national d'économie politique. Introduction. Paris (Capelle), 1857.
76. *Martin Saint-Léon*. — La crise de cherté de la vie et ses répercussions sociales. Scientia, juin 1927.
77. — La crise de l'apprentissage et la réforme de l'enseignement professionnel. Paris.
78. *Martin St. Léon*. — Histoire des corporations de métiers. Paris (Alcan), 1922.
79. *Martin St. Léon*. — Les compagnonnages. Paris, 1901 (Armand Colin).
80. *Karl Marx*. — Le Capital. Paris, 1926.
81. *Reinach (Théodore)*. — La grève anglaise et les ouvriers de l'U. R. S. S.
82. *Renard et Weulersse*. — Le travail dans l'Europe moderne. Paris (Alcan).
83. *Schelle (Gustave)*. — Œuvre de Turgot et documents le concernant. Paris (Alcan), 1914.
84. *Scelle (G.)*. — Le droit ouvrier. Paris (Colin), 1922.
85. *Sée (Henri)*. — Les origines du capitalisme moderne. Paris (Colin), 1927.

PERIODIQUES

86. *Kong-The*. — (Bulletin du syndicat de la Commercial Press de 1926 à 1927).
87. *Europe Nouvelle*. — Rapports de la mission nommée en juin 1923 par le Conseil Municipal de Chang-haï. *Id.*, juin 1921.
88. *Pou-p'ing*. — Etude sommaire des inégalités entre les nations publiée par le Kouo-Ming-Tang, 1928. Chang-haï.
89. *Europe Nouvelle*. — 3 octobre 1925. Industrialisation de la Chine, mai 1927.
90. *Ta-Kung-pao* de T'ien-tsin, 1927-1930.
91. *The Eastern Times* de Chang-haï, 1927-1929.
92. *Min kouo tcheng fou kong pao* hebdomadaire selon les périodes et dans les bulletins officiels des divers ministères.
93. *Sin ts'ing nien* (la nouvelle jeunesse). Chang-haï, 1915-1916.
94. *Sseu-fa-kong-pao*. — Journal officiel ministère de la Justice. (La loi sur les syndicats en vigueur du 6 juin 1930.
95. *Ta-li-yuan-kong-pao*. — Journal officiel de la Cour Suprême trimestriel depuis le 31 mars 1926 (actuellement Tsouei-kao-fa yuan-kong-pao, depuis le 1^{er} juin 1928, section fa kouei et ts'ien tsai.

96. *Tai-yu-Pong-jen-Tchang-Tch'en*. — (Statut de la protection des travailleurs de la Commercial Press). Chang-haï (octobre 1927).
97. *The Eastern Miscellany* (de 1920 à 1929).
98. *Yue-k'an*. — (La revue mensuelle des travailleurs de la Commercial Press (1927). Chang-haï.

INDEX DES NOMS CHINOIS

CORRESPONDANT AUX NUMÉROS DE LA BIBLIOGRAPHIE
ET AUX NUMÉROS DES PAGES

- A 祖師_(p.46) 工徒_(p.8) 互助羣衆_(p.38) 會館_(p.24)
- B 流氓_(p.36)
- C 上海_(p.10) 山西_(p.24) 山東_(p.24) 陝西_(p.150) 出師品_(p.47) 義墳_(p.60)
大師夫_(p.57) 邦_(p.41) 行_(p.38) 商務印書館_(p.21) 才子跑河的拉
繚的擔肩_(p.35) 祭祖禮_(p.21)
- E 媒人, 薦頭店_(p.91)
- F 拜盟_(p.30)
- H 咸豐_(p.33) 曉市街_(p.82) 紅橋_(p.88) 黃興_(p.69) 黃表_(p.48) 河南_(p.24)
河北_(p.41) 湖南湖北_(p.24) 黑龍江_(p.47) 漢口_(p.166) 香港_(p.224)
- K 顧正紅_(p.30) 景泰藍_(p.110) 江蘇_(p.24) 甘肅_(p.24) 關卡_(p.89) 江西_(p.17)
廣西_(p.24) 廣東_(p.24)
- L 無祭儀_(p.27) 李克_(p.16) 遼寧_(p.21) 琉璃廠_(p.111) 老天利_(p.110)
魯班_(p.47)
- M 老師_(p.55) 泥水匠頭_(p.34) 茶館 口子_(p.50) 說書先生_(p.50)
- N 安徽_(p.24) 內外_(p.251)
- P 白圭_(p.17) 北平_(p.10) 洋鄉_(p.228) 保赤萬應散_(p.75) 寶光寺_(p.105)
- R 保證人_(p.49)
- S 字錢_(p.43) 沙燭居_(p.174) 司馬相如_(p.15) 司馬遷_(p.11) 四川_(p.152)
- T 大康_(p.203) 唐山_(p.229) 唐洗伯街_(p.89) 長沙_(p.70) 張綏_(p.229) 浙江_(p.25)
朱夫子_(p.24) 同仁堂_(p.73) 濟南_(p.10) 青島_(p.210) 七珍丹_(p.75) 天津_(p.10)
記長水_(p.106) 段祺瑞_(p.55) 道光_(p.105) 成記_(p.107) 磁器街_(p.82)
- Y 袁世凱_(p.170) 玉清觀_(p.107) 雲南_(p.153)
- W 魏文侯_(p.16)

- | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|---|--|---|---|
| (1) 中華
(8) 國
(15) 法
(15) 動
(15) 刊
(15) 要
(15) 律
(15) 工
(15) 勞
(15) 中
(15) 建
(15) 勞
(15) 國
(15) 警
(15) 史
(15) 河
(15) 年
(15) 遇
(15) 一 | 華
民
國
政
令
典
民
宣
統
二
年
革
問
勞
方
問
行
罰
王
樊
弘
司
人
分
會 | 國
憲
府
覽
(張
俊
規
大
校
史
與
問
中
達
釋
(朱
鴻
國
組
會
報
(55) | 暫
時
(十
二
年
十
月
十
日)
法
例
規
(10)
學
(12)
中
華
刊
(17)
判
例
(29)
行
動
法
(馬
超
中
國
分
達
(47)
勞
動
研
究
理
院
誌
(96) | 刑
法
(十
二
年
十
月
十
日)
例
規
(10)
學
(12)
中
華
刊
(17)
判
例
(29)
行
動
法
(馬
超
中
國
分
達
(47)
勞
動
研
究
理
院
誌
(96) | (2) 中
(9) 國
(10) 民
(17) 政
(38) 商
(39) 法
(39) 例
(39) 要
(39) 旨
(39) 工
(39) 沽
(39) 華
(39) 三
(39) 民
(39) 動
(39) 史
(39) 澤
(39) 淺
(39) 王
(39) 壽
(39) 報
(39) 商 | 華
民
國
政
府
現
行
通
例
大
續
編
(賀
嶽
人
馬
主
題
家
周
說
(朱
亮
王
樹
工
務
印
書
館
工 | 國
律
草
案
六
規
立
法
院
判
大
清
中
國
河
集
(40)
中
國
民
華
官
(46)
中
國
林
新
青
待
第 | 案
彙
法
(11)
勞
專
例
清
中
國
河
集
(40)
中
國
民
華
官
(46)
中
國
林
新
青
待
第 | (5) 編
(11) 司
(13) 勞
(20) 專
(30) 例
(42) 大
(42) 清
(42) 中
(42) 國
(42) 民
(42) 華
(42) 官
(42) 中
(42) 國
(42) 林
(42) 新
(42) 青
(42) 待
(42) 第 |
|---|---|---|---|--|--|---|--|---|---|

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Avant-propos.....	5
1. — Objet de ce travail.....	7
2. — Origine des documents.....	10
3. — Méthode de travail.....	16
4. — Quelques résultats fournis par l'enquête.....	23

LIVRE I^{er}

CHAPITRE PREMIER. — <i>Formation des premières corporations</i>	31
Premiers types d'associations : les frères d'élection ou Peï-Moung, les corporations nominales. — Organisation corporative initiale. — Trois grands types de corporations : corporation de métiers, corporation de Ya-tseu, corporation de commerçants. — Leur organisation et leur évolution.	
CHAPITRE II. — <i>L'âme de la corporation</i>	46
Le culte de l'ancêtre maître, base du système corporatif. — Les cérémonies du culte. — Le culte, symbole de la solidarité entre les membres de la corporation. — L'entraide mutuelle et ses formes diverses. — Existence d'une morale professionnelle.	
CHAPITRE III. — <i>Maîtres et artisans</i>	57
Le maître, le compagnon et l'apprenti. — Devoirs des compagnons envers le maître. — Devoirs et responsabilités du maître. — L'apprentissage ; quelques exemples dans divers corps de métier. — L'apprentissage moderne dans la grande industrie. — L'enseignement professionnel.	
CHAPITRE IV. — <i>Les secrets de métiers et les corporations</i>	73
Importance des secrets de métiers : trait caractéristique de la corporation chinoise. — Comment le secret est gardé : quelques exemples. — Survivance des anciennes coutumes. — Intervention de l'Etat : il maintient et protège le secret.	
CHAPITRE V. — <i>L'Etat et la corporation</i>	80
Surveillance de la police sur les métiers et le commerce. — Le système des patentes et son fonctionnement actuel. — Les mar-	

chés ; le marché de Pei-p'ing (Pékin). — Les Ya tseu. — Aubergistes et entrepreneurs de placement — La corporation chinoise à l'heure actuelle.	
CHAPITRE VI. — <i>L'Etat et la corporation</i> (suite)	99
Réformes législatives introduites dans les corporations. — Organisation actuelle du travail. — Survivance de la coutume dans la petite industrie et évolution de la grande industrie. — Réglementation des rapports de l'ouvrier et de l'employeur : statuts, contrats de travail, apprentissage. — Réformes sociales : la protection des travailleurs.	
CHAPITRE VII. — <i>De la corporation au syndicat</i>	131
Les petits métiers à Pei-p'ing (Pékin) : les porteurs d'eau, les travailleurs de transports, etc. — Les ouvriers du bâtiment ; leur évolution ; leur organisation moderne : le travail à forfait. — Le mouvement syndical en Chine.	

LIVRE II

PRÉLIMINAIRES

ÉVOLUTION ET ASPECT ACTUEL DU RÉGIME CORPORATIF

CHAPITRE PREMIER. — <i>Organisation du travail</i>	152
Le travail agricole : coutumes anciennes et évolution actuelle. L'artisanat, le travail à domicile. — La grande industrie. — Réglementation de la durée du travail. — Non application trop fréquente des règlements. — Le travail des enfants. — Les manufactures et compagnies de l'Etat : application stricte des règlements.	
CHAPITRE II. — <i>Variations monétaires et salaires</i>	170
La monnaie chinoise et ses variations. — Accroissement constant du coût de la vie. — Les salaires. — Disparition du paiement en nature. — Insuffisance générale des salaires. — Divers modes de paiement : à l'année, à la saison, au mois, à la journée, à la pièce. — Statistique des salaires dans les grandes industries chinoises. — La crise économique.	
CHAPITRE III. — <i>Législation des salaires</i>	196
La loi du minimum de salaire ; difficultés de son application. — Le contrôle du paiement des salaires. — Le travail féminin. — Le système des gratifications ou primes. — La participation aux bénéfices ; ses diverses formes. — Les retenues sur les salaires : amendes, versements aux Caisses d'épargne. — Quelques types de réglementation des salaires : la « Commercial Press », les mines les administrations d'Etat.	

CHAPITRE IV. — <i>Les grèves</i>	220
Etude des grèves dans les grandes villes. — Les premières grèves. — Le droit de grève reconnu aux ouvriers en 1924. — Le conflit général de 1925 : ses diverses phases, sa gravité. — Les revendications des ouvriers. — Lacunes de la législation du travail et de l'organisation économique.	
CHAPITRE V. — <i>Le mouvement syndical</i>	254
Introduction en Chine des idées modernes, des théories syndicalistes. — Résistance des patrons. — Les 1 ^{ers} Congrès syndicalistes de Canton ; leur échec. — Les partis. — Rôle du Kouo-min-tang ; Sun Yat-sen. — Les idées extrémistes : Tcheng Tou-sio. — Troisième Congrès national de Canton : organisation définitive de la Confédération Générale du Travail et des syndicats. — Le syndicat, élément nouveau de la vie chinoise et agent politique.	
CONCLUSION.....	279
BIBLIOGRAPHIE.....	287
INDEX DES NOMS CHINOIS	295

